

DÉPÔT

2491-9

Dépôt N°: 8,5 0,9 0,3,1

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02-491-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23057-02
Date	Signature 85-08-29	Reception 85-09-03	Durée	Du 85-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 75 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Commis-comptables d'Alma Inc.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative des Consommateurs d'Alma 75, Boul. Saint-Luc Alma, Qc G8B 6W7</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 Att: M. J.M. Ouellet</b>	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

1. Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**AUTRE ETABLISSEMENT VISE: 375, Boul. Dequen Nord  
Alma, Qc**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 85-09-09

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 9 0 3 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02491-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23057-04
Date	Signature 85-08-29	Réception 85-09-03	Durée	Du 85-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 75 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Commis comptables d'Alma Inc.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Coopérative des Consommateurs d'Alma</b> 75, Boul. St-Luc Alma, Qc G8B 6W7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc.</b> 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 <b>Att: M. J.M. Ouellet</b>	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35  36  37  38  39  40  41  42  43  44  45  46  47  48  49  50  51  52  53  54  55  56  57  58  59  60  61  62  63  64  65  66  67  68  69  70  71  72  73  74  75  76  77  78  79  80  81  82  83  84  85  86  87  88  89  90  91  92  93  94  95  96  97  98  99  100

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ETABLISSEMENT VISE: Carrefour Alma**  
**705, ave du Pont Nord**  
**Alma, Qc**

Pour le commissaire général du travail

Signature *Stéphane Demers* Date 85-09-09

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85 SEP -3 13:35

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ENTRE:

COOPERATIVE DES CONSOUMATEURS D'ALMA  
75, BOULEVARD ST-LUC  
ALMA Qc  
G8B 6W7

ET

À SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ À  
CARREFOUR ALMA  
705, AVENUE DU PONT NORD  
ALMA Qc  
B8B 6T5

CI-APRÈS APPELÉE: "L'EMPLOYEUR"

ET LE

SYNDICAT DES COMMIS-COMPTABLES D'ALMA INC. (CSN)  
20 SUD, RUE ST-JOSEPH  
ALMA Qc  
G8B 3E4

CI-APRÈS APPELÉ: "LE SYNDICAT"

---

DOSSIERS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC:  
Q-23057-04 ET Q-23057-02

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN VIGUEUR DU  
1ER MARS 1985 AU 28 FÉVRIER 1987

---

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des conditions de travail prévues à cette convention pour tous ses salariés régis par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Œuvre du Québec en date du:

ler septembre 1983 pour son établissement situé à:  
Carrefour Alma - 705, Avenue du Pont nord, Alma.  
Dossier du Ministère du Travail du Québec: Q-23057-04

le 29 avril 1983 pour son établissement situé à  
75, Boulevard St-Luc, Alma.  
Dossier du Ministère du Travail du Québec: Q-23057-02

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle sur les conditions de travail et les taux de salaire.
- 2.02 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journées normale de travail; par contre, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- 2.03 L'employeur consent à coopérer avec le Syndicat en permettant à ses représentants, qui sont aussi salariés de l'Employeur, d'exercer leurs fonctions et de s'acquitter de leurs devoirs syndicaux d'une manière raisonnable sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit.
- 2.04 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis du Syndicat. Ces avis ne doivent pas être dirigés contre l'Employeur. Le Syndicat doit faire parvenir au gérant une copie de ces avis avant de les afficher.

ARTICLE 3.- CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 3.01 Les dispositions de la présente convention collective doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 3.02 En aucun cas cette convention ne doit être interprétée comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur ou du Syndicat ou de la part de tout salarié, en vertu de la Loi présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.

- 3.03 Cependant, la nullité de l'une ou l'autre clause ou partie d'icelle de la présente convention, parce que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou Loi, n'entraîne pas la nullité de cette convention.
- 3.04 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part de ses employés, ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'Employeur, ni ralentissement concerté dans le travail pendant la durée de cette convention ou pendant les négociations qui précèdent son renouvellement.
- 3.05 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des employés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiés par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat. Ceci ne comprend pas les mouvements de main d'oeuvre requis par la nature du commerce.

ARTICLE 4.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 Pour les fins de la présente convention, l'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer dans les différents départements, un représentant syndical. Ce dernier doit être un employé régulier à plein temps de la Coopérative.
- 4.02 L'Employeur reconnaît également que le Syndicat peut nommer parmi des salariés réguliers à plein temps des officiers supérieurs qui peuvent être aussi représentant syndical dans leur département.
- 4.03 L'Employeur s'engage à recevoir dans son établissement pour fins de négociations de convention collective, d'enquête ou de règlement de grief, un représentant syndical accrédité venant de l'extérieur de l'entreprise, dont les services ont été retenus par le Syndicat.
- 4.04 Les représentants syndicaux mentionnés aux articles 4.01 et 4.02 peuvent, après avoir obtenu la permission de leur gérant, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pendant les heures de travail pour participer aux activités suivantes:
- (a) soumettre un grief, conformément à l'article 14;
  - (b) prendre part au comité d'enquête, tel que défini à l'article 14;
  - (c) assister à une réunion avec le gérant;
  - (d) téléphoner ou se mettre en communication avec le gérant pour demander une réunion pour discussions d'affaires patronales-ouvrières. Le gérant ne doit pas sans raison valable, refuser d'approuver telle absence.

4.05

Les représentants syndicaux mentionnés aux articles 4.01 et 4.02 peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur gérant, qui ne doit pas la refuser sans raison valable, s'absenter de leur travail sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que: mais sans s'y limiter, congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié. L'employé doit aviser le gérant cinq (5) jours à l'avance, et les absences ne doivent pas excéder trois (3) jours consécutifs excepté le congrès de la C.S.N. où deux (2) employés peuvent s'absenter.

ARTICLE 5.- DROITS DE LA DIRECTION

5.01

Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent mais, sans s'y limiter:

- (a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- (b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- (c) le droit d'établir, d'appliquer et de faire appliquer les règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline ainsi que les règlements visant à protéger les employés, l'établissement et l'équipement;
- (d) le droit de déterminer la cédule de travail en tenant compte des dispositions de la présente convention;
- (e) le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;
- (f) le droit de décider et d'appliquer pour cause juste suffisante, dont la preuve lui incombe, les décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire, en matière de mise à pied, réembauchage, mutation de même qu'en matière d'exigences du travail.

5.02

Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de grief énoncée à l'article 14.

ARTICLE 6.- DEFINITIONS

6.01

Les termes "Employé" et "Employée" partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifie un employé ou tous les employés régis par le certificat d'accréditation sauf si le contexte le stipule autrement.

Les mots "SALARIES REGULIERS A PLEIN TEMPS" désignent les employés qui travaillent le nombre d'heures prévues à l'article 8.01 et qui sont rémunérés sur une base hebdomadaire.

Les mots "SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL" désignent les employés qui travaillent occasionnellement ou qui font moins de trente (30) heures de travail par semaine.

6.02 Un employé devient régulier à temps plein lorsque le nombre d'heures travaillées par les employés à temps partiel excède le nombre d'heures travaillées par les employés réguliers à temps plein durant six semaines consécutives; auquel cas, l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté et ne mesure de remplir les tâches normales relatives au poste à combler deviendra régulier à temps plein.

Là où l'on emploie le genre masculin dans cette convention, il signifie et comprend le genre féminin partout où le contexte s'y applique. Là où le genre féminin est employé, il demeure féminin.

ARTICLE 7.- ANCIENNETE

7.01 L'ancienneté d'un employé est égale à la durée de son service pour l'employeur ou par ses acquéreurs éventuels.

7.02 Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir travaillé un minimum de 320 heures comme salarié de l'employeur.

7.03 Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de cette convention, mais, si l'employeur le congédie parce que non satisfait de son travail, il n'a pas droit de recours en vertu de la procédure de griefs.

7.04 L'employé affecté à un poste non régi par la présente unité de négociation voit son ancienneté s'accumuler de façon à être complètement crédité de son ancienneté s'il doit être réintégré à l'unité de négociation.

7.05 (A) MISE A PIED

Pourvu que les employés qui demeurent à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les exigences normales de leurs fonctions, les employés sont mis à pied par ordre d'ancienneté, en commençant par les moins anciens:

- 1.- salarié à l'essai
- 2.- salarié à temps partiel
- 3.- salarié régulier à temps plein

(B) REEMBAUCHAGE

Les employés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers au travail, à la condition qu'ils soient pleinement qualifiés pour accomplir l'une ou l'autre fonction alors disponible.

(C) PROMOTION

Dans le cas de promotion, la préférence est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste qu'il désire. Un Employé régulier à temps partiel, ou à l'essai, a une promotion lorsqu'il devient employé régulier à plein temps. Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou qu'un poste devient vacant, l'Employeur informe ses employés en affichant la description de l'emploi concerné huit (8) jours avant de le combler.

Dans le cas d'une ouverture à un poste non régi par l'unité de négociation, les prévisions de la présente convention ne s'appliquent pas. Cependant, l'Employeur convient d'afficher pendant huit (8) jours la description de tels postes pour permettre aux employés intéressés de poser leur candidature durant cette période. L'Employeur s'engage à tenir compte des qualifications des candidats intéressés avant de retenir les services d'une personne de l'extérieur.

7.06 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1.- il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence;
- 2.- il est congédié pour cause;
- 3.- il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans avertissement à l'Employeur sauf, s'il peut fournir une raison valable.

7.07 Le premier janvier de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés avec: nom, adresse, numéro de téléphone, département, occupation, salaire et date d'emploi.

ARTICLE 8.- HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 (a) La semaine normale de travail pour un salarié régulier à plein temps est de trente-neuf (39) heures, cédulés à l'intérieur des heures suivantes:

Lundi	entre 8h30 et 16h00
Mardi	entre 8h30 et 16h00
Mercredi	entre 8h30 et 16h00
Jaudi	entre 8h30 et 21h00
Vendredi	entre 8h30 et 21h00
Samedi	entre 8h30 et 17h00

(b) La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures par semaine.

(c) Les salariés réguliers à plein temps ne travaillent qu'un seul soir par semaine.

- 8.02 L'Employeur peut organiser une équipe de nuit. L'horaire de l'équipe de nuit est établie par l'Employeur. La cédule de travail des employés de nuit ne peut cependant pas dépasser dix (10) heures par jour, ni trente-neuf (39) heures par semaine.
- 8.03 La cédule de travail est établie par l'Employeur dont copie est remise au Syndicat; cependant, tout salarié de jour ne doit travailler qu'un soir par semaine.
- 8.04 Tous les salariés ont droit à une heure et demie (1½h) pour le repas du midi, excepté le samedi où ils ont droit à une (1) heure pour le dîner.
- 8.05 Les trois (3) jours ouvrables précédant la veille de Noël, les salariés cessent de travailler à 21h00, c'est-à-dire trois jours où le travail devrait normalement finir à 18h00. Ces périodes additionnelles de travail sont considérés comme supplémentaires pour les salariés réguliers à plein temps.
- 8.06 En aucun cas, l'Employeur ne peut faire travailler ses salariés à la vente après les heures mentionnées dans la Loi 24, sauf dans des cas spéciaux et après entente entre l'Employeur et le Salarié.
- 8.07 Tout travail effectué en temps supplémentaire doit être rénuméré au taux de salaire et demi par rapport au salaire régulier.
- Tout travail exécuté le dimanche et les jours de fêtes chômées doit être rénuméré au taux double du salaire effectivement payé à chacun des salariés.
- 8.08 L'Employeur peut programmer le travail de ses salariés réguliers à plein temps du lundi au samedi inclusivement, pourvu qu'elle respecte les conditions suivantes:
- Chaque salarié régulier à plein temps a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé programmées selon l'une des formules suivantes:
- Samedi-dimanche-lundi ou toute autre entente acceptée par le Syndicat et l'Employeur- une de ces formules pourrait être 24 heures pour une fin de semaine et 72 heures la semaine suivante ou précédente.
- 8.09 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos à chaque quatre (4) heures travaillées au cours d'une même journée.

ARTICLE 9.- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 9.01 (a) L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers à plein temps un jour de congé pour les fêtes suivantes:
- Le Jour de l'An ✓
  - Le 2 janvier ✓
  - Le Lundi de Pâques ✓
  - La Saint-Jean-Baptiste ✓
  - Le Jour du Canada ✓
  - La Fête du Travail ✓
  - L'Action de Grâce ✓
  - Le Jour de Noel ✓
  - Le lendemain de Noel ✓
- (b) L'Employeur convient d'accorder à tous les salariés réguliers quatre (4) congés mobiles par année de convention. Ces journées sont prises au choix des salariés, mais après entente avec l'employeur ou son représentant autorisé. Cependant, le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance. Ces congés doivent être pris dans l'année de référence et ne sont pas cumulatifs. Ces congés ne seront pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier, durant la semaine précédant Pâques ou durant une semaine où survient un congé férié. Il est entendu qu'un seul employé à la fois pour la magasin pourra prendre un tel congé.
- 9.02 L'employeur régulier à temps plein ne subit aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine.
- 9.03 Après entente entre les parties, les fêtes chômées et payées apparaissant à l'article 9.01 qui précède, peuvent être chômées et payées le jour de leur survenance ou peuvent être accumulées au crédit de chaque employé et prises à une date ultérieure. Toutefois, si un salarié s'absente sans permission ou autorisation le jour ouvrable qui précède ou suit ledit congé, il n'a pas droit au paiement de cesdits congés.
- 9.04 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 9.01 tombe un jour non-ouvrable, elle est créditée ou reportée après entente entre l'employeur et le salarié.

9.05

Le congé de nuit est défini comme la période comprise entre minuit et une heure et minuit pour les salariés de jour et entre six heures et une heure la veille du congé et six heures le jour du congé pour les employés de l'équipe de nuit.

9.06

Lorsqu'un ou deux congés tels que définis à l'article 9.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce ou ces jours de congé seront reportés ou crédités après entente entre l'Employeur et l'Employé.

#### ARTICLE 10.- BENEFICES SOCIAUX

10.01

L'Employeur convient de maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention, le régime d'assurance collective détenu dans le cadre du régime de sécurité COOP. L'Employeur et les salariés contribuent à part égale au paiement de la prime totale, soit cinquante pour cent (50%). Toutefois, il est convenu que la part payée par les salariés sera appliquée tout d'abord au paiement entier du bénéfice assurance salaire à court terme et que le solde sera par la suite appliqué aux autres bénéfices.

10.02

- (a) Lorsqu'un salarié régulier à plein temps est incapable de travailler pour raison de maladie, l'Employeur convient de lui payer son plein salaire jusqu'à concurrence de huit (8) jours par année.
- (b) Le 15 décembre de chaque année, les congés de l'année qui n'ont pas été utilisés sont monnayés à 100% l'année de référence pour le calcul des congés maladie est du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre de chaque année.
- (c) Un examen médical est obligatoire pour tout nouvel employé. Un examen pulmonaire annuel est obligatoire pour tout employé régulier à plein temps. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner un salarié par un médecin de son choix.

10.03

L'Employeur accorde au salarié régulier à plein temps concerné une absence sans perte de salaire dans les cas suivants:

- (a) Le jour de la naissance ou baptême d'un enfant de l'Employé, de même que le jour de l'adoption légale d'un enfant par l'Employé: une (1) journée.
- (b) Décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours.
- (c) Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère: une (1) journée.
- (d) Décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours.
- (e) En cas d'hospitalisation d'urgence du conjoint ou d'un enfant: une (1) journée.
- (f) En cas d'intervention chirurgicale du conjoint, d'un enfant: une (1) journée.

L'Employeur accorde un permis d'absence, sans perte de salaire, dans les cas précédents pour le nombre de jours indiqués s'ils coïncident avec un ou des jours ouvrables et programmés pour le salarié concerné.

10.04

CONGE DE MATERNITE

- (a) Une salariée obtient un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin de la salariée de cesser le travail à moindre délai.
- (b) Le congé de Maternité sans solde est de dix-huit (18) semaines que la salariée peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Cependant ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci sur présentation d'un certificat médical, peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé spécial sans solde se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité sans solde pouvant atteindre quatre (4) semaines.

10.04...

- (c) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée ne fournit pas le certificat, elle doit se prévaloir de son congé de maternité sans solde, sur avis de l'Employeur.
- (d) Pendant le congé de maternité sans solde, seule l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si la salariée était demeurée au travail. Au terme du congé de maternité sans solde, la salariée est réinstallée dans son poste au taux de salaire en vigueur à la date de son retour. Si le poste est occupé par la salariée lors de son départ n'existe plus lors de son retour au travail, les dispositions de la convention collective s'appliquent.
- (e) La salariée doit reprendre son travail au plus tard la 155e journée suivant le début de son congé de maternité sans solde. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur du délai prévu, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à l'Employeur un certificat médical.
- (f) Si un litige se présente quant à l'interprétation des dispositions de l'article 19 de la Loi 129 (ordonnance 17) relative aux congés de maternité, il est sujet à la procédure de griefs.
- (g) CALCUL DE L'ANCIENNETE  
Pour un maximum de vingt (20) semaines, la salariée à temps partiel enceinte se voit créditer un nombre d'heures travaillées par semaine correspondant à la moyenne d'heures par semaine qu'elle a effectués pendant les quatre (4) semaines précédant son départ pour le dit congé. Ces heures cumulées sont ajustées au nombre d'heures travaillées correspondant à son ancienneté.

10.05

UNIFORME

- (a) Tout uniforme comprenant également: boucles, cravates et insignes exigés par l'Employeur sont payés par l'Employeur. Ce dernier en supporte aussi l'entretien.
- (b) L'Employeur s'engage à fournir deux (2) chemises par année aux salariés réguliers à plein temps. Leur entretien est assumé par le salarié.

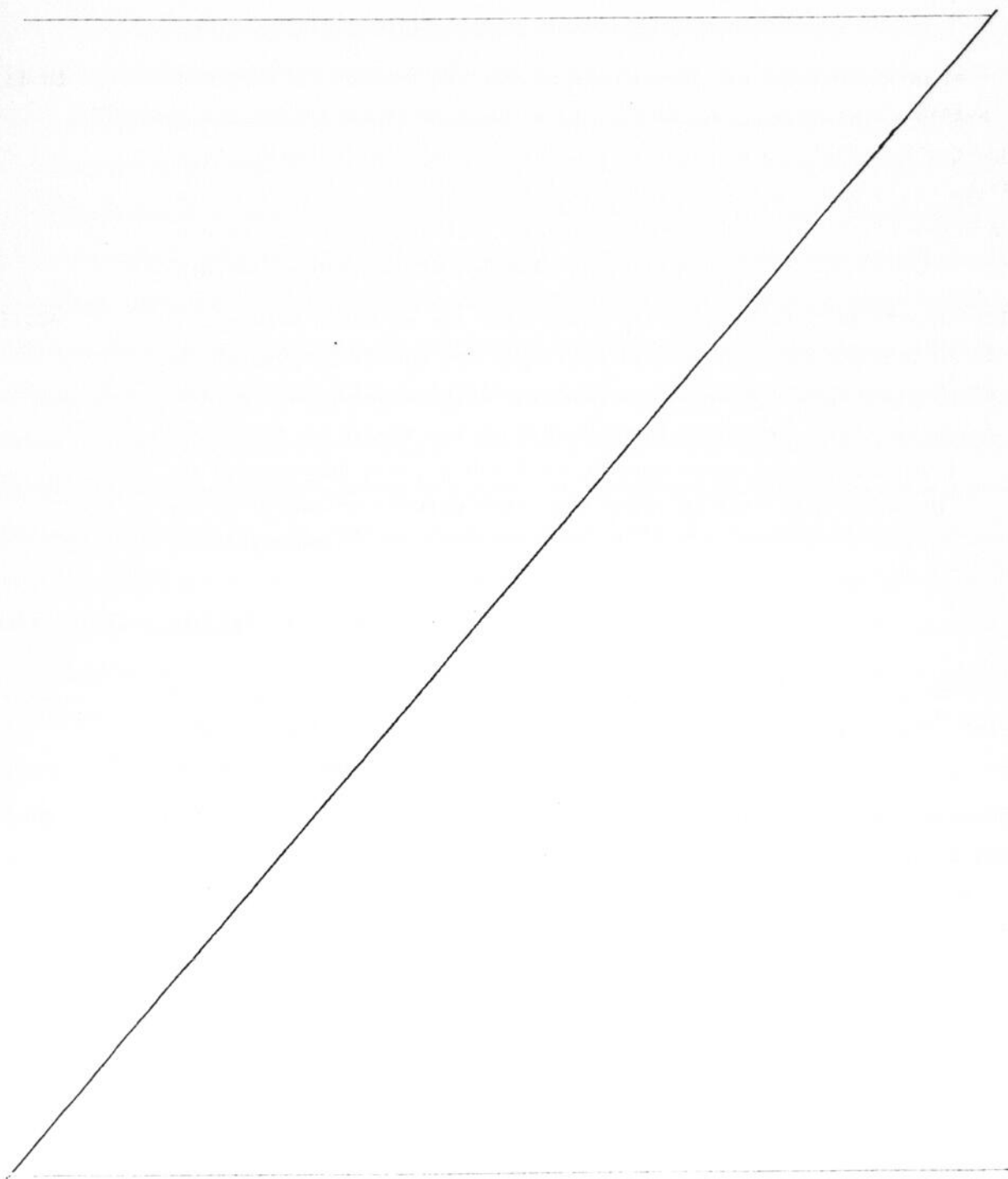
10.06

Congé sans solde

L'employeur, après entente avec le représentant syndical, accorde un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande, à la condition, cependant, que la durée du congé n'excède pas trois (3) mois et que la demande n'ait pas pour but de lui permettre d'aller travailler pour un concurrent. Cependant, il ne peut y avoir plus d'un salarié en congé en même temps, par département.

Le salarié avise l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance de son intention de prendre ce congé.

Il est entendu que le salarié accumule son ancienneté durant le congé.



ARTICLE 11.- REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 11.02 Sauf dans le cas d'une offense grave tel que le vol ou le dommage délibéré à la propriété, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat en mentionnant la faute commise et la réprimande donnée à l'Employé, ainsi que la mesure disciplinaire. Toutes réprimandes et mesures disciplinaires sont effacées du dossier de l'Employé si l'offense n'a pas été répétée pendant trois (3) mois.
- 11.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se voit privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 11.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure des griefs, et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui au cours de la procédure de griefs est considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, a droit au remboursement partiel ou total selon le cas du salaire perdu par suite de tels suspension ou congédiement.

ARTICLE 12.- ATELIER SYNDICAL PARFAIT

- 12.01 Tous les employés anciens et nouveaux qui sont régis par cette convention doivent comme condition et maintien de leur emploi, faire partie du Syndicat.
- 12.02 L'Employeur consent à déduire à chaque paie, des gains de chacun de ses employés une somme déterminés par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction du semaine de travail.
- 12.03 Les sommes déduites sont remises au Syndicat au cours de la deuxième (2e) semaine de chaque mois accompagnées d'une liste des employés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est à la Fédération du Commerce Inc. (CSO) 20 sud, rue St-Joseph, Alma. G8B 3E4.

- 12.04 Pour fins d'impôt, l'employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.
- ARTICLE 13.- VACANCES
- 13.01 La période de référence servant à établir la durée des vacances de chaque salarié est fixée du 1er mai au 30 avril.
- 13.02 Le salarié régulier à temps plein qui, en date du 1er mai d'une année, a moins d'une année de service pour l'Employeur, a droit à un jour de vacances payé pour chaque mois de service sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
- 13.03 Le salarié régulier à temps plein qui, en date du 1er mai d'une année a une (1) année et moins de quatre (4) ans de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.
- 13.04 Le salarié à temps plein qui en date du 1er mai d'une année a quatre (4) ans, mais moins de neuf (9) ans de service pour l'employeur a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 13.05 (a) Le salarié régulier à temps plein qui, en date du 1er mai d'une année, a neuf (9) ans et plus de service pour l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances. La troisième et la quatrième semaines sont prises après entente entre le salarié et l'employeur.
- (b) Le salarié régulier à temps plein qui, en date du 1er mai d'une année, a vingt (2) ans et plus de service pour l'employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances. Les troisième, quatrième et cinquième semaines sont prises après entente entre le salarié et l'employeur.
- 13.06 La période de prise de vacances est du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- 13.07 Le choix de la période de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté.
- 13.08 (a) La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi ou à date de résiliation du contrat de travail, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.
- (b) L'employeur convient d'accorder aux salariés réguliers un BONI de VACANCES de l'ordre de 1.5% du salaire gagné durant l'année précédente en référence aux formulaires T-4 et TP-4.

13.09

Advenant qu'au cours de la présente convention, l'Employeur vend en tout ou en partie l'établissement ou le commerce ou les deux à la fois, le nouvel acquéreur demeure assujéti à la présente avec les mêmes obligations que l'Employeur précédent et l'Employé conserve les mêmes conditions comme s'il avait toujours travaillé pour le même Employeur.

ARTICLE 14.- PROCEDURES DE GRIEFS

14.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des Employés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un Employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au gérant du magasin l'opportunité de régler sa plainte.

14.02 Si un salari a une plainte qu'il ne peut régler avec le gérant du magasin, le cas peut être soulevé comme grief en dedans de quinze (15) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre suivant:

(1) Entre le Syndicat ou la Salarié lésé et le gérant du magasin: le Salarié doit être accompagné du représentant du Syndicat décrit au paragraphe 4.01. Après réception du grief présenté par écrit et signé par le salarié, une réponse est fournie par la partie à qui est soumis le grief en dedans de sept (7) jours ouvrables.

(2) Si le grief n'obtient pas une réponse satisfaisante pour l'une ou l'autre des parties, il peut être soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

14.03 Si deux (2) salariés ou plus désirent soumettre un grief semblable, ils peuvent le soumettre à compter de la 1ère étape.

14.04 Excepté s'il y a entente au contraire ou si un arbitre, à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant d'un grief ne peut rétroagir qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de griefs, sauf dans le cas où on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paie d'un employé.

14.05 Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne sont pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacune des étapes de la procédure de griefs ou pour se conformer aux articles 14 et 15 peuvent toujours être prolongés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

- 14.06 Toutes décisions auxquelles en arrivent l'Employeur et le Syndicat sont finales et obligatoires pour l'Employeur, le Syndicat et l'Employé ou les Employés concernés.
- 14.07 Les nouveaux employés sont considérés comme étant à l'essai et ne deviennent réguliers qu'après avoir fourni 320 heures de travail à l'Employeur. Le Syndicat reconnaît que les Employés à l'essai peuvent être congédiés par l'Employeur s'ils ne sont pas satisfaisants et que, en conséquence, le congédiement d'un employé à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.
- 14.08 La prétention d'un salarié régulier à plein temps qui a été congédié injustement est traitée comme grief à partir de la 1ère étape, si un exposé écrit de ce grief est remis à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables après que le salarié a cessé de travailler pour l'Employeur et s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'intéressé, il pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure établie à l'article 15.
- 14.09 Dans le cas de grief présenté par un salarié ou le Syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.10 Un grief tel que mentionné à l'article 14.09 qui est soumis à l'arbitrage peut être réglé de la façon suivante:
- (a) En confirmant l'acte de l'Employeur qui a congédié le salarié régulier;
  - (b) En réinstallant le salarié avec compensation entière ou partielle pour le temps perdu; ou
  - (c) Par tout autre arrangement jugé juste et équitable

#### ARTICLE 15.- ARBITRAGE

- 15.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'une mécontente soit soumise à l'arbitrage d'après les dispositions des articles 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, 14.06, 14.07, elle s'en tient aux dispositions de la Loi.
- 15.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 15.03 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.

- 15.04 Les parties aux présentes voient à ce que les procédures de l'arbitre soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'exécédant pas quinze (15) jours après la dernière audition est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que l'employé ou les employés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 15.05 Les séances d'arbitrage ont lieu à Alma. S'il n'y a pas entente à ce sujet, les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit désigné par l'arbitre.
- 15.06 Les frais des honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de 50 % par l'Employeur et 50 % par le Syndicat.

ARTICLE 16.- COMITE DE RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES PROFESSIONNELLES

- 16.01 Les parties conviennent de former au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention un comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres à savoir: deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. Ces membres sont directement impliqués dans les opérations de la Coopérative des Consommateurs d'Alma. Cependant, l'une ou l'autre des parties peut, si elle le juge à propos, requérir la présence d'un conseiller, mais il est entendu que ce dernier n'a pas droit de vote.
- 16.02 Ce comité a pour fonction d'étudier tous les problèmes ou difficultés que peuvent lui soumettre l'Employeur, un ou des salariés couverts par la présente convention ou leur Association Professionnelle respective. Le comité s'efforce de trouver des solutions dans l'intérêt commun; il est entendu cependant que les parties ne sont aucunement liées par les recommandations du dit comité.
- 16.03 La partie qui désire soumettre un problème à l'attention du comité doit demander au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, la réunion du dit comité en spécifiant le sujet par écrit au Secrétaire qui en convoque les membres.

ARTICLE 17.- SALAIRES

- 17.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter les taux de salaires apparaissant aux appendices qui font partie intégrante de la présente convention.

- 17.02 a) Tous les salariés à temps plein des magasins couverts par la présente convention reçoivent le 1er mars 1985, une augmentation minimum de \$15.00 par semaine, sur leur salaire réel et effectivement payé à cette date, à moins que l'une ou l'autre des Appendices qui font partie intégrante de la convention ne leur donne plus, alors, ils recevront l'augmentation prévue à l'appendice.
- b) Tous les salariés à temps plein des magasins couverts par la présente convention reçoivent le 1er mars 1986, une augmentation minimum de \$15.00 par semaine, sur leur salaire réel et effectivement payé à cette date, à moins que l'une ou l'autre des Appendices qui font partie intégrante de la convention ne leur donne plus, alors, ils recevront l'augmentation prévue à l'appendice.
- 17.03 Le salarié exerçant une fonction sur l'équipe de nuit reçoit en plus de son salaire régulier une prime horaire de \$0.75 pour chaque heure travaillée.
- 17.04 Un salarié qui sur demande du gérant remplace un chef de département reçoit \$5.00 par jour.

ARTICLE 18.- PAIE HEBDOMADAIRE

- 18.01 La paie est distribuée chaque semaine au plus tard le jeudi soir en monnaie légale ou soit par chèque et les informations suivantes doivent apparaître soit sur l'enveloppe, soit sur le bordereau de paie:
- (a) Nom et prénom du salarié
  - (b) Période de paie
  - (c) Nombre d'heures d'ouvrage
  - (d) Temps supplémentaire
  - (e) Salaire brut
  - (f) Déductions
  - (g) Salaire net.

ARTICLE 19.0 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 19.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail.

- 19.03 Un salarié pour des motifs raisonnables peut cesser d'exécuter une tâche lorsqu'il y a danger imminent pour sa santé ou pour celle de ses compagnons de travail.
- 19.04 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.
- 19.05 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.
- 19.06 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'Hôpital.
- 19.07 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.
- 19.08 Dans le cas où un accident de travail d'un salarié entraîne l'absence au travail de celui-ci, l'employeur verse au salarié quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour les cinq (5) premiers jours d'absence due à l'accident et en demande le remboursement à la Commission Santé et Sécurité au Travail.
- 19.09 Dans le cas où une absence telle que prévue au paragraphe précédent s'étend au-delà de cinq (5) jours, l'employeur verse au salarié à compter de la sixième (6ième) journée d'absence 75% de son salaire net. L'Employeur demande alors le remboursement à la Commission de Sécurité et Santé au Travail et effectue, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

ARTICLE 20.- DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le 1er mars 1985, pour se terminer le 28 février 1987.
- 20.02 Malgré les dispositions de l'article 20.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociations jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenue entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

20.03 Les Appendices B-1, B-2, C-1 ainsi que l'Annexe "D" font partie intégrante de la présente convention.

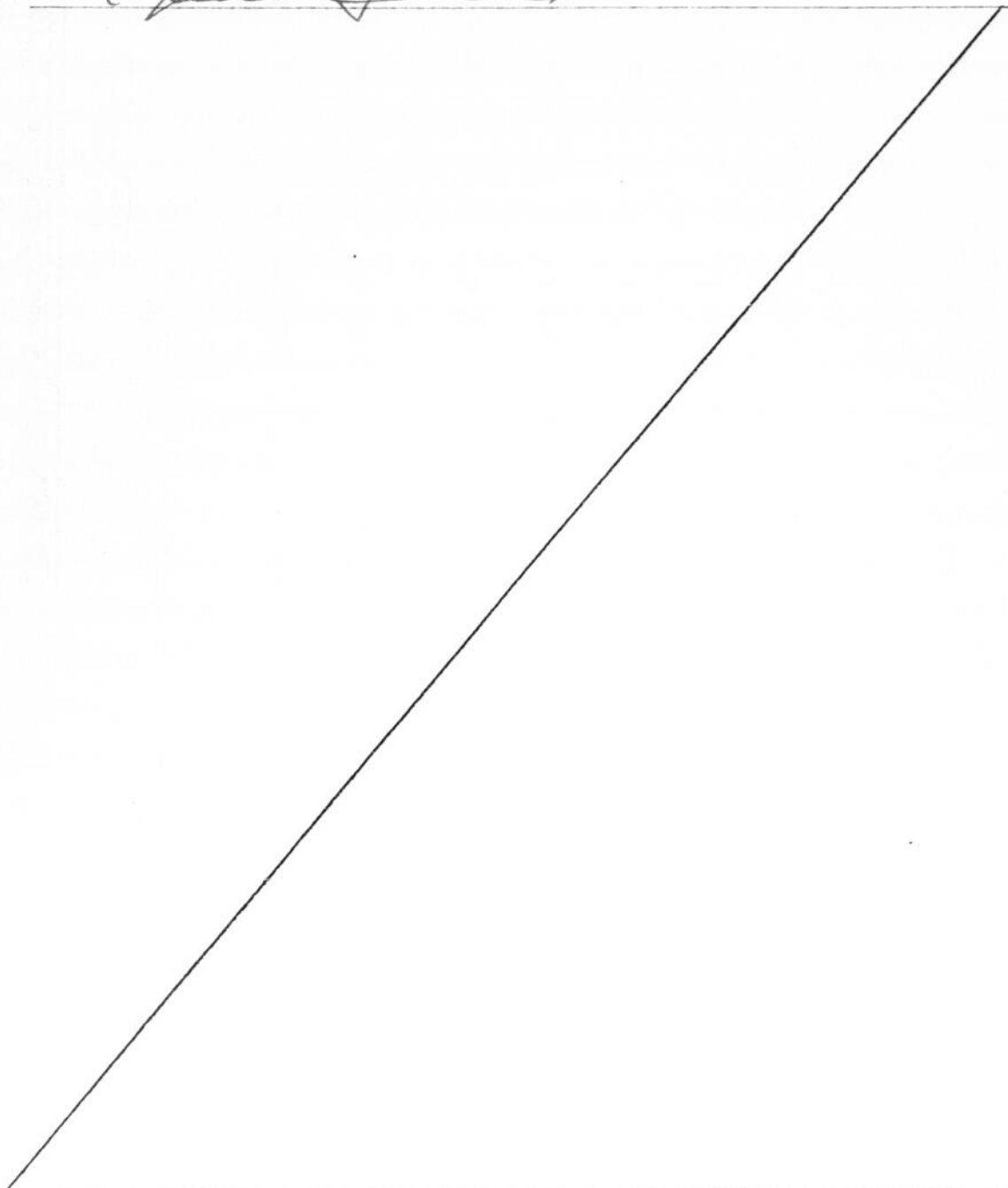
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29<sup>ième</sup> jour du mois de août de l'année 1985, à Alma, Qc.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS D'ALMA

SYNDICAT DES COMMIS-COMPTABLES  
D'ALMA INC. (CSN)

Jules Japant  
Ronald Lavette  
André L...

Luc L...  
Robert L...



APPENDICE B-1

ECHELLE DE SALAIRE HEBDOMADAIRE DES SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>AU 1er MARS 1985</u>				
		<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>
CHEF (viande)	340 \$	360 \$	380 \$	400 \$	420 \$	440 \$
CHEF (épicerie, fruits & lég.)	320 \$	340 \$	360 \$	380 \$	400 \$	420 \$
CHEF CAISSIERE, Sec.	285 \$	305 \$	325 \$	345 \$	365 \$	385 \$
COMMIS	255 \$	275 \$	295 \$	315 \$	335 \$	355 \$
CAISSIERE	245 \$	265 \$	285 \$	305 \$	325 \$	345 \$
BOUCHER	310 \$	330 \$	350 \$	370 \$	390 \$	410 \$
APPRENTI BOUCHER	250 \$	270 \$	290 \$	310 \$	330 \$	350 \$
EMBALLEUR VIANDE	245 \$	265 \$	285 \$	305 \$	325 \$	345 \$
COMPTABLE	340 \$	360 \$	380 \$	400 \$	420 \$	440 \$

note: chaque salarié régulier est assuré d'une augmentation de \$50,000 le 1er MARS 1985.

## APPENDICE B-2

ECHELLE DE SALAIRE HEBDOMADAIRE DES SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>AU 1er MARS 1986</u>				
		<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>
CHEF (viande)	365 \$	385 \$	405 \$	425 \$	445 \$	465 \$
CHEF (épicerie, fruits & lég.)	345 \$	365 \$	385 \$	405 \$	425 \$	445 \$
CHEF CAISSIERE, Sec.	310 \$	330 \$	350 \$	370 \$	390 \$	410 \$
COMMIS	280 \$	300 \$	320 \$	340 \$	360 \$	380 \$
CAISSIERE	270 \$	290 \$	310 \$	330 \$	350 \$	370 \$
BOUCHER	335 \$	355 \$	375 \$	395 \$	415 \$	435 \$
APPRENTI BOUCHER	275 \$	295 \$	315 \$	335 \$	355 \$	375 \$
EMBALLEUR VIANDE	270 \$	290 \$	310 \$	330 \$	350 \$	370 \$
COMPTABLE	365 \$	385 \$	405 \$	425 \$	445 \$	465 \$

note: chaque salarié régulier est assuré d'une augmentation de 15,00\$ le 1er MARS 1986.

APPENDICE C-1

ECHELLE DE SALAIRE HORAIRE DES SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>DEBUT</u>	<u>1014 HEURES</u>	<u>2028 HEURES</u>	<u>3042 HEURES</u>
CAISSIERE	1983...	5,97 \$	6,47 \$	6,97 \$	7,47 \$
	1984...	6,42 \$	6,92 \$	7,42 \$	7,92 \$
COMMIS	1983...	5,85 \$	6,35 \$	6,85 \$	7,35 \$
	1984...	6,30 \$	6,80 \$	7,30 \$	7,80 \$
BOUCHER	1983...	7,60 \$	8,10 \$	8,60 \$	9,10 \$
	1984...	8,05 \$	8,55 \$	9,05 \$	9,55 \$
SECRETAIRE	1983...	5,97 \$	6,47 \$	6,97 \$	7,47 \$
	1984...	6,42 \$	6,92 \$	7,42 \$	7,92 \$
JARDINIERE	1983...	6,35 \$	6,85 \$	7,35 \$	7,85 \$
	1984...	6,80 \$	7,30 \$	7,80 \$	8,30 \$

Note: chaque salarié régulier à temps partiel est assuré d'une augmentation de trente-deux cents (0.32) de l'heure le 1er MARS 1985 et d'une augmentation de 0.32¢ (trente-deux cents) l'heure le 1er MARS 1986.

ANNEXE "D"

ANNEXE SPECIALE POUR LES SALARIE REGULIERS A TEMPS PARTIEL

- 1.01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié, pour tout poste vacant, parmi les salariés à temps plein à l'intérieur d'une classification d'un département à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté.
- Un salarié à temps partiel disponible toute l'année ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps plein.
- Un salarié à temps partiel "étudiant" ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible toute l'année.
- 2.01 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage au prorata des heures travaillées. (2,028 heures égalent un (1) an de service)
- 3.01 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein, à l'intérieur d'une classification, son salaire devient le salaire prévu pour sa classification et s'ajuste dans l'échelle au salaire égal ou immédiatement supérieur à la moyenne de son salaire gagné pendant les douze (12) dernières semaines.
- 4.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail, sauf pour les salariés à temps partiel qui doivent être cédulés de 18h00 à 21h00 les jeudi et vendredi soirs.
- 5.01 Le salarié à temps partiel peut être programmé sur cinq (5) jours par semaine. Conformément aux dispositions de la convention collective, l'Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures disponibles, en accordant à l'employé à temps partiel qui est le plus ancien, le plus grand nombre d'heures de travail par semaine en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 6.01 L'Employeur accorde un montant forfaitaire de 100,00\$ à tous les employés à temps partiel ayant terminé sa période d'essai. Ce montant sera versé le 1<sup>er</sup> JUIN de chaque année à tous les employés réguliers à temps partiel sur la liste de paie le 1<sup>er</sup> JUIN.

- 7.01 Tous les salariés réguliers à temps partiel des magasins couverts par la présente convention collective, touchent une augmentation de \$0.32 l'heure le 1er mars 1985 et une autre augmentation de \$0.32 l'heure le 1er mars 1986.
- 8.01 Les salariés à temps partiel doivent payer une cotisation syndicale pour chaque heure travaillée, selon le taux établi par le Syndicat et qui doit être transmis à l'employeur.
- 9.01 Les représentants de compagnies ne sont pas autorisés à placer de la marchandise à l'intérieur du magasin, à moins qu'il y ait eu entente au préalable.
- 10.01 Le salarié à temps partiel qui est cédulé pour travailler quatre (4) heures, a droit à quinze (15) minutes de repos et s'il travaille six (6) heures, il a droit à trente (30) minutes de repos.
- 11.01 L'Employeur accumule le pourcentage de vacances de chaque salarié à temps partiel, soit quatre pourcent (4%) et le remet au salarié concerné le 1er mai de chaque année.

