

No.

6129-10

NOM

Fédération des Magasins Coop

4

Q-6129-10

131 JUL 10 13 21

*abc*

**PAR MESSAGEUR**

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

FEDERATION DES MAGASINS COOP

ET

SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
EN GROS DE QUEBEC INC.

(SECTION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE)



TABLE DES MATIERES

	Pages
ARTICLE 1	
Reconnaissance syndicale .....	1
ARTICLE 2	
But de la convention .....	1
ARTICLE 3	
Définitions des termes .....	1
ARTICLE 4	
Droits mutuels .....	2
ARTICLE 5	
Sécurité syndicale .....	2
ARTICLE 6	
Retenue syndicale .....	3
ARTICLE 7	
Affichage d'avis .....	3
ARTICLE 8	
Représentants des salariés .....	3
ARTICLE 9	
Ancienneté .....	5
ARTICLE 10	
Promotion et transfert .....	6
ARTICLE 11	
Mise à pied - réembauchage .....	8
ARTICLE 12	
Mesures disciplinaires .....	9
ARTICLE 13	
Salaires et paies .....	10
ARTICLE 14	
Heures de travail .....	10
ARTICLE 15	
Temps supplémentaire .....	11
ARTICLE 16	
Jours de fêtes chômés et payés .....	11
ARTICLE 17	
Vacances .....	12
ARTICLE 18	
Protection en cas de maladie ou d'accident .....	13
ARTICLE 19	
Congés spéciaux .....	14
ARTICLE 20	
Assurance collective et régime de retraite .....	15

ARTICLE 21	
Conditions générales de travail .....	16
ARTICLE 22	
Procédures et règlements de griefs .....	17
ARTICLE 23	
Sécurité et santé au travail .....	19
ARTICLE 24	
Contrat à forfait .....	21
ARTICLE 25	
Changements techniques ou autres .....	21
ARTICLE 26	
Congé de maternité .....	22
ARTICLE 27	
Durée de la convention .....	24
ANNEXE "A"	
Formule d'autorisation de retenue syndicale sur la paie hebdomadaire .....	25
ANNEXE "B"	
Liste des services .....	26
ANNEXE "C"	
Liste d'ancienneté des employés à la date de la signature de la convention .....	27
ANNEXE "D"	
Vente de marchandises endommagées .....	29
ANNEXE "E"	
Classification des emplois .....	30
ANNEXE "F"	
Echelles de salaires .....	31
ANNEXE "G"	
Politique automobile .....	33
ANNEXE "H"	
Boni de Noël .....	34
ANNEXE "I"	
Liste des postes d'itinérants et de non-itinérants .....	35
LETTRE D'ENTENTE #1	
Claude Marceau .....	36
LETTRE D'ENTENTE #2	
Contrat forfaitaire .....	37
LETTRE D'ENTENTE #3	
Annexe "E" .....	38
LETTRE D'ENTENTE #4	
Article 25 .....	39

## ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les employés à son emploi, couverts par le certificat d'accréditation dossier Q-6129-10, affaire QR-023-06-80, émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.

L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme le mandataire de tous les employés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective de travail.

## ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs et des mécontentements qui peuvent survenir entre les parties présentes.

## ARTICLE 3 DEFINITIONS DES TERMES

3.01 Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

- A) Employé: Salarié assujetti aux présentes et travaillant pour l'employeur.
- B) Employé permanent: Employé ayant complété la période mentionnée à la clause 9.01-D).
- C) Promotion: Passage d'un emploi d'une classe donnée à un autre emploi d'une classe supérieure.
- D) Mutation: Passage d'un emploi d'une classe donnée à un autre emploi de même classe.
- E) Rétrogradation: Passage d'un emploi d'une classe donnée à un autre emploi d'une classe inférieure.
- F) Jour: Jour de calendrier, à moins qu'il ne soit prévu autrement à la présente convention.
- G) Service continu: Durée ininterrompue de service d'un employé depuis son dernier embauchage.

#### ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des employés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 4.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 4.03 L'employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Toutefois, l'exercice de ces droits et privilèges ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.
- 4.04 Le français est la langue d'usage dans les communications entre l'employeur et les employés.

#### ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 A) Tout employé doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- B) Tout nouvel employé doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation fixée par le syndicat dès son entrée au service de l'employeur à un poste couvert par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 1.01.
- C) Si un employé retire son adhésion au syndicat ou si un nouvel employé refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi des employés à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.
- D) L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms, adresses et salaires des employés embauchés, mis à pied ou congédiés au cours de la période.
- E) L'employeur doit confirmer, par écrit (en indiquant la classification et le statut), l'embauche de tout nouvel employé au président du syndicat et le présenter à un représentant syndical dans les cinq (5) jours ouvrables de son entrée en fonctions. De plus, l'employeur doit confirmer, par écrit, au président du syndicat les changements ultérieurs de statut de l'employé, dans les cinq (5) jours ouvrables dudit changement.

## ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 L'employeur s'engage à faire signer à tout nouvel employé, comme condition d'emploi, la formule prévue à l'annexe "A", concernant l'autorisation de retenue syndicale.

L'employeur déduit sur chaque paie des employés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites au syndicat le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque employé, les informations suivantes:

- le salaire.
- les montants cumulatifs prélevés durant la période.

Les cotisations syndicales non prélevées ou les retards dans la retenue sont entièrement à la charge de l'employeur.

6.02 L'employeur doit être informé, par écrit, par le syndicat, de tout changement à la cotisation syndicale, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de tels changements. A défaut d'un tel avis dans le délai ci-haut mentionné, le 3e paragraphe de la clause 6.01 ne s'applique pas.

## ARTICLE 7 AFFICHAGE D'AVIS

7.01 Les avis du syndicat peuvent être affichés sur les tableaux prévus à cet effet. De plus, les parties conviennent qu'aucun document ne sera affiché dont les propos seraient préjudiciables aux intérêts des parties.

## ARTICLE 8 REPRESENTANTS DES SALARIES

8.01 A) Trois (3) représentants du syndicat désignés, par écrit, comme tels et autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, à l'occasion de:

1. Discussions entre l'employeur et des employés, relatives à des griefs ou à des conditions de travail;
2. Assemblées de tout comité patronal-syndical;
3. Séances de négociation ou de conciliation lors du renouvellement de la convention collective.
4. Audition de griefs par un arbitre. Nonobstant ce qui précède toutefois, un seul représentant peut, dans ce cas, s'absenter sans perte de traitement.

ARTICLE 8 REPRESENTANTS DES SALARIES (SUITE)

8.01 (suite)

- B) Trois (3) représentants du syndicat désignés, par écrit, comme tels et autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent, après entente avec leur supérieur immédiat et dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet, s'absenter de leur travail, sans perte de rémunération, pour une période de temps déterminée, en vue de rencontrer un employé concernant les conditions de travail, prévues ou non à la convention, à la condition d'avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat de ce dernier. Ladite rencontre doit se tenir dans les vingt-quatre (24) heures de la demande s'il s'agit d'un employé occupant un poste de non-itinérant conformément à l'annexe "I". Ladite rencontre doit se tenir dans les sept (7) jours de la demande s'il s'agit d'un employé occupant un poste d'itinérant conformément à l'annexe "I". Dans tous les cas, cependant, le moment où aura lieu la rencontre devra être connu par les représentants concernés dans l'heure suivant la demande.
- C) Les représentants du syndicat autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent, avec perte de salaire, après avoir avisé par écrit leur supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de leur absence, s'absenter de leur travail pour une période maximum de deux (2) semaines, par absence, à l'occasion d'activités syndicales.
- D) Sur demande et pour activités syndicales, deux (2) employés au maximum obtiennent un congé sans solde d'une durée d'au moins deux (2) semaines et d'au plus trois (3) mois. Tel congé est cependant renouvelable de fois en fois si le syndicat en avise par écrit l'employeur au moins quinze (15) jours de calendrier, avant son expiration.
- E) Un local fermé et chauffé avec tables de travail, chaises et filières fermées est fourni par l'employeur afin de permettre aux représentants syndicaux d'exercer leurs fonctions.
- F) Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à date. Les représentants ne sont reconnus officiellement qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit à la direction des Ressources humaines.

ARTICLE 8 REPRESENTANTS DES SALARIES (SUITE)

8.01 (suite)

- G) Lorsque les représentants syndicaux sont libérés sans solde pour activités syndicales, l'employeur leur verse leur plein salaire comme si l'employé ne s'était pas absenté. Le président ou son remplaçant doit à tous les vendredis de chaque semaine ratifier par écrit les libérations auprès du paie-maître. De plus, l'employeur déduit ces montants à même les cotisations syndicales remises à chaque mois au syndicat avec pièces justificatives (les ratifications dûment signées).
- H) Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 A) L'ancienneté de chaque employé s'établit suivant la durée du service continu à un poste régi par la présente unité de négociation depuis la date de son dernier embauchage.
- B) Nonobstant la clause 9.01-A), l'ancienneté reconnue pour chaque employé au service de l'employeur à la date de signature de la présente convention collective est celle indiquée sur la liste d'ancienneté ci-annexée. De plus, pour déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles dues à chaque employé, régi par la convention, et la période de plein salaire prévue à la clause 18.01, l'ancienneté reconnue est la durée du service continu à quelque poste que ce soit.
- C) Si deux (2) employés ou plus entrent au service de l'employeur le même jour, l'ancienneté est déterminée par ordre alphabétique, par le nom de famille et ensuite le prénom; (A) étant le plus ancien et (Z) le plus jeune.
- D) L'ancienneté d'un employé et les droits qu'elle lui confère, s'acquèrent une fois qu'il a complété cent trente (130) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier à un poste régi par la présente convention. L'ancienneté est alors rétroactive à la date du début de ladite période à un poste régi par la présente convention.
- E) L'employeur a le droit d'engager des remplaçants de vacances durant la période s'étendant du 1er mai au 30 septembre et ceci dans le seul but de remplacer les employés en vacances durant cette période. De plus, cette disposition ne doit pas avoir pour effet de priver les employés de leurs droits et privilèges. Et ceci ne doit pas empêcher la création d'emploi régulier ou l'embauchage d'employés réguliers. Les parties conviennent toutefois que les autres dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux remplaçants de vacances.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (SUITE)

9.01 (suite)

- F) L'employé qui n'a pas acquis sont droit d'ancienneté peut être congédié ou transféré, sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de griefs.
- G) Au moment de la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat et affiche de façon permanente, une liste complète des employés couverts par la présente convention, indiquant, pour chacun des employés, les informations suivantes:
- Nom et prénom
  - Date d'ancienneté
  - Titre du poste
  - Classification
- Cette liste est élaborée selon l'ordre d'ancienneté et est remise à jour mensuellement.
- H) Chaque employé s'engage à informer son supérieur immédiat de tout changement relatif à ses nom, adresse et numéro de téléphone dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement.
- I) Un employé perd son ancienneté et les droits qui en résultent uniquement dans les cas suivants:
1. S'il quitte volontairement son emploi.
  2. S'il est congédié pour juste cause.
  3. S'il est mis à pied pour une période continue de plus de vingt-quatre (24) mois.
  4. Si, après avoir été mis à pied, il refuse ou néglige de se présenter au travail dans les dix (10) jours de son rappel par lettre recommandée, avec copie au syndicat, adressée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, à moins d'une incapacité due à la maladie, à un accident ou une autre cause justifiable hors du contrôle de l'employé.
- J) Nonobstant, la clause 9.01 I) 4., un employé rappelé au travail, à la suite d'une mise à pied, dans un poste qui n'est pas le sien peut refuser de se présenter au travail sans perte d'ancienneté ni des droits qui en résultent.
- K) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 10 PROMOTION ET TRANSFERT

- 10.01 A) L'employeur affiche pendant dix (10) jours, sur les tableaux appropriés, toute offre d'emploi relative à un poste régi par la présente convention, et qui doit être comblé, dans la mesure où il s'agit d'un poste nouveau ou devenu vacant par suite d'une promotion, mutation ou rétrogradation, d'un départ volontaire ou d'un congédiement.

ARTICLE 10 PROMOTION ET TRANSFERT (SUITE)

10.01 (suite)

B) L'offre d'emploi mentionne entre autres choses le titre de l'emploi, le sommaire des responsabilités et les exigences pertinentes du poste. L'employeur remet une (1) copie de l'offre d'emploi au syndicat le premier (1er) jour de l'affichage.

C) A l'intérieur de la période d'affichage, tout employé peut offrir ses services vis-à-vis le poste vacant conformément aux procédures mentionnées sur l'offre d'emploi. L'employeur remet au syndicat, dans les plus brefs délais, une copie des postulations reçues.

D) Un représentant syndical peut postuler un emploi au nom d'un employé absent pour quelque raison que ce soit, le tout sujet toutefois aux autres paragraphes de la présente clause.

10.02 Dans les cas prévus à la clause 10.01 A), l'employeur évalue les candidatures des employés ayant présenté une offre de service conformément à la clause 10.01 C). Il accorde, par la suite, le poste disponible à l'employé du service concerné le plus ancien, satisfaisant aux exigences pertinentes du poste à combler. Si le poste ne peut être comblé selon ce qui précède, l'employeur accorde le poste à l'employé le plus ancien, dans les autres services, satisfaisant aux exigences pertinentes du poste à combler.

10.03 Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur dans les cas de griefs découlant de l'application des clauses 10.01, 10.02 et 10.04.

10.04 L'employé ayant été l'objet d'un déplacement conformément aux dispositions des clauses 10.01 et 10.02 ci-devant, peut réintégrer le poste qu'il occupait, au cours ou au terme d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables, avec tous ses droits et privilèges. Cette période d'essai peut être extensionnée jusqu'au moment où un nouveau titulaire est nommé au poste, sujet toutefois à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Dans ce cas, l'employé concerné doit être informé, par écrit, de la nomination du nouveau titulaire vingt-quatre (24) heures avant cette nomination et doit communiquer, par écrit, à l'employeur sa décision de réintégration ou non réintégration, préalablement à la nomination. Au cours de cette période, l'employeur peut également retourner l'employé au poste qu'il occupait, s'il n'exerce pas ses fonctions de façon adéquate.

10.05 Dans l'appréciation de la compétence d'un candidat qui a subi un examen à la suite de sa participation à un cours de perfectionnement donné par l'employeur, celui-ci ne retiendra pas comme critère déterminant de compétence les résultats de l'examen.

ARTICLE 10 PROMOTION ET TRANSFERT (SUITE)

- 10.06 Si un poste devient vacant pour tout autre motif que l'un de ceux mentionnés à la clause 10.01 A), les parties se rencontreront pour évaluer la situation et identifier les meilleures façons de faire face à cette situation.
- 10.07 Dans le cas où un employé est appelé à remplacer temporairement un supérieur, l'employeur doit s'entendre avec ce dernier sur la rémunération que cette nomination comportera et en informera le syndicat. En l'absence d'entente avec l'employé, celui-ci pourra refuser d'effectuer ce dit remplacement. De toute façon, un employé peut refuser de remplacer temporairement un supérieur.

ARTICLE 11 MISE A PIED - REEMBAUCHAGE

- 11.01 A) Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur pourra effectuer des mises à pied. Il doit aviser, par écrit, l'employé mis à pied, quinze (15) jours à l'avance. Une (1) copie de cet avis est remise au syndicat. A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'une journée normale de salaire pour chaque journée ouvrable de défaut d'avis. Cette somme doit être remise à l'employé avec sa dernière paie.
- B) Lorsque l'employeur prévoit devoir effectuer un licenciement collectif, il doit en donner avis au Ministre du Travail et au syndicat dans les délais minimaux suivants:
- deux (2) mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100;
  - trois (3) mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300;
  - Quatre (4) mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300.

Les délais ci-haut mentionnés doivent être respectés à moins de force majeure ou d'un événement imprévu qui empêche l'employeur de s'y conformer. Cependant, il doit en informer le syndicat et le Ministre du Travail aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

- 11.02 L'employé mis à pied peut déplacer un autre employé de son service dont l'ancienneté est moindre, à moins qu'il ne satisfasse aux exigences pertinentes du poste visé. Tout employé ainsi déplacé peut également déplacer un autre employé de son service dont l'ancienneté est moindre, à moins qu'il ne satisfasse aux exigences pertinentes du poste visé ou dans le cas d'impossibilité, un autre employé d'un autre service dont l'ancienneté est moindre, s'il satisfait aux exigences pertinentes du poste visé. Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied.

ARTICLE 11 MISE A PIED - REEMBAUCHAGE (SUITE)

- 11.03 Un employé mis à pied ou déplacé est candidat sur tout poste affiché selon l'article 10, si le poste affiché est dans la même classification, le même département ou service, que le poste de l'employé mis à pied.
- 11.04 Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur dans les cas de griefs découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 A) Tout avertissement écrit et toute suspension ou congédiement sont des mesures disciplinaires.

Dans le cas d'avertissements écrits, l'employeur en transmet une copie, à moins que l'employé ne s'y oppose, au syndicat. L'avertissement écrit doit faire mention des faits reprochés.

Dans le cas de suspensions ou de congédiements, l'employeur avise l'employé par écrit avec copie au syndicat l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs et ce, avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

- B) Tout employé qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension soumet son grief en suivant la procédure de règlement de griefs prévue dans cette convention.

S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, l'employé lésé est réinstallé à son poste, sans perte d'aucun droit, et son plein salaire lui est remboursé rétroactivement à la date de son congédiement ou de sa suspension.

- 12.02 A) L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire si, depuis son occurrence, douze (12) mois se sont écoulés.
- B) Sauf en cas d'infraction grave (dont la preuve incombe à l'employeur), l'employeur convient de ne pas faire de congédiement avant d'avoir suspendu préalablement l'employé.
- C) L'employeur ne peut suspendre un employé plus de deux (2) jours, pour une première infraction.
- 12.03 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

### ARTICLE 13 SALAIRES ET PAIES

- 13.01 L'employeur maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16, la paie est remise le jour précédent, si cela s'avère possible.
- 13.02 A) Les échelles de salaires avec les dates de mise en vigueur et les fonctions auxquels s'applique la présente convention sont indiqués aux annexes "E" et "F" et font partie intégrante de la présente convention.
- B) Les échelles de salaires apparaissant à l'annexe "F" sont déterminés en fonction du concept d'une semaine normale de travail.
- C) Sous réserve des dispositions contraires, la date en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue.
- D) Toutes les annexes et les lettres d'entente sont parties intégrantes de la convention.
- 13.03 Le talon de chèque de chaque employé doit indiquer:
- le taux hebdomadaire de sa classe
  - fonds de pension
  - l'impôt provincial
  - l'impôt fédéral
  - l'assurance-chômage
  - l'assurance-groupe
  - régie des rentes du Québec
  - les cotisations syndicales
  - toute autre déduction autorisée
  - total des déductions
- ainsi que le cumulatif pour une période d'un (1) an en se basant sur le 1er janvier de chaque année pour tous les item suivants:
- fonds de pension
  - l'impôt provincial
  - l'impôt fédéral
  - l'assurance-chômage
  - régie des rentes du Québec
  - les cotisations syndicales
  - les gains bruts

### ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Conformément aux dispositions prévues à la clause 15.01, la semaine normale de travail des employés est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi.
- 14.02 Tout employé assujetti à la présente convention a droit à une pause de quinze (15) minutes par demi-journée de travail quotidien sans retenue de salaire.

#### ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail effectué durant la semaine normale de travail, au-delà de cent soixante (160) heures, au cours d'une période financière de l'employeur (quatre (4) semaines) est considéré comme du travail en temps supplémentaire et est rémunéré à taux régulier ou repris en congé, au choix de l'employé. Dans le cas où l'employé choisit de reprendre le temps ainsi travaillé en congé, il doit en informer, par écrit, l'employeur cinq (5) jours ouvrables avant la prise dudit congé. Cependant, les parties conviennent qu'un employé ne peut accumuler plus de cinq (5) jours ouvrables en congé.
- 15.02 L'employé requis d'exercer ses fonctions le samedi, le dimanche ou l'un des jours de fêtes chômés prévus à la présente, a droit de reprendre, en congé, ces heures de travail, au moment qui lui convient, après entente avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente dans le cadre de ce qui précède, ces heures de travail sont payées à taux régulier.

#### ARTICLE 16 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont reconnus jours fériés et tout employé doit être rémunéré pour ces jours de fêtes:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollards ou de la Reine
  - St-Jean-Baptiste
  - Confédération
  - Fête du travail
  - Action de Grâces
  - Veille de Noël
  - Noël
  - Lendemain de Noël
  - Veille du Jour de l'An
  - Fête des travailleurs
- Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au dernier jour ouvrable précédent.
- 16.02 Ces congés sont observés le jour occurent à moins que les gouvernements ou les parties ne fixent un autre jour.
- 16.03 Le but de l'employeur en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux employés de les observer sans réduction de salaire.

ARTICLE 16 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES (SUITE)

16.04 Compte tenu des dispositions de la clause 16.01, les employés bénéficient d'un congé payé durant la période allant de Noël au Jour de l'An (maximum: trois (3) jours ouvrables) sauf ceux requis pour procéder à des prises d'inventaire. Dans ce dernier cas, les employés peuvent reprendre le ou lesdits congés au moment qui leur convient.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Les employés ont droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1er) mai.

1. L'employé qui, le premier (1er) mai, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de une (1) journée par mois de service continu pour la période s'écoulant de sa date d'embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
2. L'employé qui, le premier (1er) mai, a complété un (1) an de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de une (1) journée par mois de service continu depuis le premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
3. L'employé qui, le premier (1er) mai, a complété deux (2) ans de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de une journée et un quart ( $1\frac{1}{4}$ ) par mois de service continu depuis le premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser quinze (15) jours ouvrables.
4. L'employé qui, le premier (1er) mai, a complété six (6) ans de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de une et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) journée par mois de service continu depuis le premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables.
5. L'employé qui, le premier (1er) mai, a complété quinze (15) ans de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux journées et un douzième ( $2\frac{1}{12}$ ) par mois de service continu depuis le premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.
6. L'employé permanent qui, le premier (1er) mai, a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus et quinze (15) ans de service continu, a droit à un crédit additionnel de vacances de cinq (5) jours ouvrables.

17.02 Dans l'octroi des dates de vacances, l'employeur tient compte du choix exprimé au plus tard le trente (30) avril par les employés selon leur ancienneté par service.

ARTICLE 17 VACANCES (SUITE)

- 17.03 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1er) mai de chaque année.
- 17.04 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une (1) journée doit être ajoutée à ses vacances ou un (1) jour de congé, avec solde, peut être pris par l'employé au moment qui lui convient.
- 17.05 Chaque année, une liste des périodes de vacances de chacun des employés est affichée par l'employeur et cela pour le premier (1er) mai.
- 17.06 Toute rémunération en plus du salaire régulier, soit à titre de bonus, allocation ou autres, ne peut être considérée en compensation des vacances auxquelles les employés ont droit.
- 17.07 L'employeur convient d'accorder aux employés une gratification équivalente au salaire hebdomadaire. Cette gratification est versée avec la première paie de vacances.  
Les employés n'ayant pas un (1) an de service continu au premier (1er) mai précédent, reçoivent la gratification, au prorata du nombre de mois de service continu au cours des douze (12) mois précédant le premier (1er) mai.
- 17.08 Les vacances et la gratification sont payables avant le départ pour les vacances.
- 17.09 Un employé qui quitte son emploi avant le premier (1er) mai ou qui est congédié a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17 selon les années de service continu proportionnées au nombre de mois travaillés depuis le premier (1er) mai précédent.
- 17.10 Les employés ne peuvent pas prendre leurs vacances annuelles par période excédant trois (3) semaines consécutives.

ARTICLE 18 PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

- 18.01 Lors d'absences dues à la maladie ou à un accident, l'employeur verse à l'employé permanent son plein salaire pour une période pouvant s'étendre de dix-sept (17) semaines jusqu'à cinquante-deux (52) semaines en fonction du nombre d'années de service continu de l'employé au premier (1er) août de chaque année, tel que prévu ci-après:

ARTICLE 18 PROTECTION EN CAS DE MALADIE  
OU D'ACCIDENT (SUITE)

18.01 (suite)

Nombre d'années de service continu	Période prévue
Moins de 2	17 semaines
2 et plus	21 semaines
3 et plus	31 semaines
4 et plus	42 semaines
5 et plus	52 semaines

18.02 Les parties conviennent que tant et aussi longtemps qu'un employé permanent reçoit son plein salaire dans le cadre de la clause 18.01, il verse à l'employeur le montant total des prestations d'assurance collective "indemnité hebdomadaire" et "invalidité prolongée" de même que toute autre prestation reliée à la protection du salaire versé en vertu d'un régime public.

18.03 Pour bénéficier des garanties prévues au présent article, l'employé doit informer l'employeur de son absence, le plus tôt possible, suivant le début de son absence et fournir, sur demande, un certificat médical motivant son absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 19 CONGES SPECIAUX

19.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

1. A l'occasion du décès du conjoint de fait ou de droit: six (6) jours ouvrables;  
"De fait" signifie une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un employé de sexe opposé étant précisé que la séparation de fait de plus de trois (3) mois fait perdre son statut de conjoint ou signifie la personne déclarée à l'assurance.
2. A l'occasion du décès du père, de la mère et d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
3. A l'occasion du décès du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables;
4. A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, grand-mère ou grand-père, ainsi que lors du décès d'un grand-parent du conjoint: un (1) jour ouvrable;
5. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours ouvrables;
6. A l'occasion du mariage de son enfant: un (1) jour ouvrable;

ARTICLE 19 CONGES SPECIAUX (SUITE)

19.01 (suite)

7. A l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère ou de la soeur de l'un ou l'autre des conjoints: le jour de l'événement;
8. En cas d'intervention chirurgicale ou hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: un (1) jour ouvrable;
9. A l'occasion du déménagement de l'employé de sa résidence permanente: un (1) jour ouvrable;
10. Si un des événements cités dans cet article survient a une distance de plus de cent cinquante (150) kilomètres de la résidence de l'employé: un (1) jour ouvrable additionnel.

ARTICLE 20 ASSURANCE COLLECTIVE ET REGIME DE RETRAITE

- 20.01 L'employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention le régime d'assurance collective en vigueur dans le cadre du Régime de Sécurité Coop. Ce régime comprend les bénéfices suivants:
- assurance sur la vie de l'assuré
  - assurance en cas de mort accidentelle et mutilation par accident de l'assuré
  - assurance sur la vie des personnes à charge
  - assurance salaire à court terme
  - assurance salaire à long terme
  - assurance accident maladie
  - assurance soins dentaires
- 20.02 L'employeur paie cinquante-cinq pour cent (55%) de la prime totale de ce régime et l'employé paie quarante-cinq pour cent (45%) de cette prime. Toutefois, il est convenu que la part payée par les employés sera appliquée tout d'abord au paiement entier du bénéfice d'assurance salaire à court terme et que le solde sera par la suite appliquée aux autres bénéfices.
- 20.03 L'employeur convient de maintenir en vigueur le régime de retraite pour la durée de la présente convention. De plus, l'employeur s'engage d'ici le 1er novembre 1981 à apporter des améliorations au régime de retraite actuel.  
Les employés ne contribueront pas plus que cinq pour cent (5%) de leur salaire cotisable, à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 21 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

21.01 Si pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer un nouvel emploi ou de modifier de façon substantielle un emploi existant, il doit aviser le syndicat le plus tôt possible (au moins dix (10) jours ouvrables) avant l'implantation du changement. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour négocier le salaire et les autres conditions de travail spécifiques attachées à l'emploi concerné.

Advenant mésentente, la procédure d'arbitrage s'applique.

21.02 Toute entente particulière modifiant les termes des présentes entre l'employeur et un ou des employés doit, au préalable, être acceptée par écrit par le syndicat.

21.03 Les fonctions normalement et régulièrement exercées par les employés ne peuvent pas l'être par d'autres personnes à l'emploi de l'employeur, à moins que cela n'entraîne ni mises à pied, ni réduction du nombre de postes.

21.04 Jurés ou témoins:

Lorsqu'un employé est appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

L'employé convoqué comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ou pour témoigner ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

21.05 Le syndicat s'engage à faire imprimer la convention collective sous forme de petit livret (quantité maximum: 200). Le tout étant au frais de l'employeur après acceptation d'une soumission et présentation d'une facture.

21.06 Lorsque, sur demande de l'employeur, un employé accepte d'être transféré dans un autre établissement, à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son port d'attache normal au plan professionnel, l'employeur s'engage à ce qui suit:

3

ARTICLE 21 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (SUITE)

21.06 (suite)

1. L'employeur paie, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'emballage et de transport des meubles meublant et effets personnels de l'employé, à la condition que ce dernier fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à encourir.
  2. L'employeur verse l'équivalent de deux (2) semaines de salaire en compensation des dépenses connexes de transport (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, etc.).
  3. L'employeur paie, sur présentation de pièces justificatives, les frais de courtage encourus par l'employé, pour la vente de sa maison.
  4. L'employeur assume temporairement, sur présentation de pièces justificatives, les coûts de motel (chambre) pour l'employé et sa famille jusqu'à concurrence de trois (3) semaines si l'employé devient locataire et de cinq (5) semaines s'il devient propriétaire.
- 21.07 L'employeur continuera d'appliquer, pour la durée de la convention, la pratique actuelle relative au perfectionnement des employés.
- 21.08 L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, quatre-vingt pour cent (80%), jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125\$) par année de calendrier, des frais d'inscription et de participation à des activités sportives.
- 21.09 Sur présentation de pièces justificatives l'employeur rembourse les dépenses raisonnables effectivement encourues dans l'exercice des fonctions pour les couchers, repas, collation du soir, stationnements et péages d'autoroutes.
- 21.10 Après entente écrite avec l'employeur, un employé peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de perfectionnement, recyclage scolaire ou ~~pour~~ pour suivre des cours reliés à l'exercice de ses fonctions et ce, sans perte d'ancienneté, tout en conservant ses droits et privilèges. Copie de cette entente doit être remise au syndicat.  
Une telle entente peut être renouvelable.

ARTICLE 22 PROCEDURE ET REGLEMENTS DE GRIEFS

- 22.01 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention collective.

ARTICLE 22 PROCEDURE ET REGLEMENTS DE GRIEFS (SUITE)

- 22.02 Le ou les employés seuls ou le représentant syndical ou les employés concernés accompagnés du représentant syndical ou le syndicat devront soumettre tout grief par écrit à l'employeur ou à son représentant autorisé, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement.
- 22.03 L'employeur doit donner sa réponse par écrit à l'agent signataire du grief et au président du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si l'employeur ne répond pas dans le délai prévu, le grief est considéré valable et l'employeur doit faire suite au grief tel que présenté. Le dépôt du grief tel que prévu à l'article 22.02 constitue une demande d'arbitrage.
- 22.04 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 22.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, faisant l'objet d'un grief, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 22.06 Pouvoir de l'arbitre:  
La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention collective. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'employeur ou la décision qu'il a rendue.
- L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective, et pour adjuger toute compensation qu'il jugera équitable.
- La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties à cette convention collective.
- 22.07 Les délais limites prescrits par le présent article peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre les parties; autrement, ils sont de rigueur.
- 22.08 Lors de l'audition d'un grief par un arbitre, le plaignant et deux (2) témoins peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de rémunération pour la durée de la séance d'audition.
- 22.09 Sauf dans les cas de congédiement pour fautes graves, les conditions existantes avant la décision de l'employeur qui a causé le grief sont maintenues tant que le grief n'a pas été réglé ou retiré ou qu'une sentence arbitrale n'a pas été rendue et dans le cas de suspension cet article ne s'applique pas.

ARTICLE 22 PROCEDURE ET REGLEMENTS DE GRIEFS (SUITE)

22.09 (suite)

En cas d'application de cette clause, les parties s'engagent à procéder en toute célérité au choix d'un arbitre, en cas de désaccord l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre d'en nommer un.

22.10 L'employeur s'engage à payer les frais d'arbitre à cent pour cent (100%) à moins que l'arbitre rejette complètement le grief alors le syndicat s'engage à payer les frais à cent pour cent (100%).

ARTICLE 23 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

23.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des employés en tout temps sur les lieux de travail.

23.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

23.03 Un employé peut cesser d'exécuter une tâche s'il estime que cela constitue un danger éminent pour sa santé et sécurité.

Dans ce cas, cet employé informe son supérieur immédiat de la nature du danger; s'il y a mésentente entre le supérieur et l'employé le litige est soumis au comité de sécurité. S'il n'y a pas d'entente à ce niveau l'employé en fera appel à un inspecteur du Ministère du Travail du Québec. L'employé qui cesse d'exécuter une tâche est muté à un autre poste sans perte de traitement et au même salaire.

L'employé qui se prévaut de ce droit ne peut être pénalisé ou discipliné sauf s'il va à l'encontre d'une décision unanime du comité de sécurité ou de celle de l'inspecteur du Ministère du Travail.

Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité de l'employeur.

23.04 Lorsque l'état de santé de l'employé est reconnu comme étant normal, par le médecin spécialiste dans la discipline appropriée, du choix de l'employé, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par ledit médecin.

Le tout sujet à une possibilité que le comité demande une contre-expertise par un médecin spécialiste dans la même discipline, lequel est choisi par ledit comité.

ARTICLE 23 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (SUITE)

- 23.05 De plus, l'employeur s'engage à remettre au comité, à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la C.S.S.T. et toutes autres statistiques d'accidents et de maladies du travail. Tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs que l'employeur effectue ou à fait effectuer ou qui lui sont transmis, sont référés au comité.
- 23.06 L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie à l'employé concerné et au syndicat.
- 23.07 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des employés accidentés ou malades, lorsque requis. Dans le cas où l'ambulance n'est pas requis une autre personne doit l'accompagner sans perte de traitement, lorsque les circonstances le justifient.
- 23.08 Dans les cas d'accident de travail ou de maladie de travail, seul le comité pourra exiger à un employé d'aller suivre un examen médical par un médecin spécialiste choisi par ledit comité, et ce, durant les heures normales de travail, et sans perte de salaire. Ni l'employeur, ni le syndicat peut unilatéralement exiger à un employé d'aller suivre un examen médical.
- 23.09 Dans tous les cas où le comité demande à un employé de suivre un examen médical, les frais de l'examen sont à la charge de l'employeur.
- 23.10 A) Un comité de sécurité-santé est établi dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Ce comité est composé d'au plus deux (2) représentants du syndicat et d'autre part, d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Le comité peut s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs s'il le juge nécessaire.
- B) Les décisions du comité doivent être unanimes; le syndicat ayant un vote et l'employeur ayant aussi un vote.
- C) Le comité doit se réunir au moins une (1) fois par mois soit le 2e jeudi ou à la demande des parties. La clause 8.01 de la convention s'applique pour les libérations.
- D) Le comité adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- E) L'employeur doit rédiger un procès-verbal (adopté par le comité) de toutes les réunions.
- F) Le comité doit veiller à l'observation de la présente convention en ce qui regarde la sécurité et analyser les causes de tout accident.
- G) L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter et faire appliquer toutes les recommandations décidées par le comité.

ARTICLE 23 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (SUITE)

23.10 (suite)

- H) Le comité doit établir une liste de médecins spécialistes dans les trois (3) mois de sa première réunion, cette liste servant pour les contre-expertises que le comité pourra exiger.
- I) Le comité peut effectuer des avis disciplinaires ou griefs, selon les circonstances tant pour la partie patronale que syndicale.

ARTICLE 24 CONTRAT A FORFAIT

- 24.01 L'employeur s'engage à ne pas attribuer de contrats à forfait dans des travaux normalement effectués par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf aux conditions ci-après mentionnées:
- 1. Tout contrat à forfait peut être attribué pour une durée maximum de trois (3) mois dans la mesure où le syndicat en est préalablement informé des termes.
  - 2. Si ce contrat à forfait se présente pour une deuxième (2ième) fois, dans la même année financière de l'employeur, dans un même service, il doit recevoir l'accord écrit du syndicat.
  - 3. Un contrat à forfait dont la durée est imprévisible doit recevoir l'accord écrit du syndicat.
  - 4. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur, dans le cas de griefs découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU AUTRES

- 25.01 Si des modifications à la structure d'organisation ou aux systèmes et procédures de travail ou des changements technologiques entraînent le recyclage ou le licenciement d'employés permanents, l'employeur en informe le syndicat soixante (60) jours avant leur mise en application.
- 25.02 L'employeur consultera le syndicat quant aux solutions possibles aux problèmes pouvant résulter de telles modifications.
- 25.03 Si, dû aux modifications mentionnées à la clause 25.01, le recyclage d'employés permanents est nécessaire, l'employeur convient d'assumer tous les frais inhérents au recyclage de tels employés.
- 25.04 Si, dû aux modifications mentionnées à la clause 25.01, le licenciement d'employés permanents doit être effectué, il se fera conformément aux dispositions de la présente convention relatives aux mises à pied.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU AUTRES (SUITE)

25.04 (suite)

Toutefois, dans un tel cas, les parties conviennent qu'un comité bipartite composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur assisteront les employés licenciés dans la recherche d'un nouvel emploi tout particulièrement au sein du réseau des coopératives de consommateurs.

Chacun des employés ainsi concernés recevra, de plus, en guise de paie de séparation, un montant égal à deux (2) semaines de salaire en vigueur au moment du départ, par année d'ancienneté.

ARTICLE 26 CONGE DE MATERNITE

- 26.01 En cas de maternité, l'employée enceinte obtient, sur demande un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement sa fonction et lui donne droit après la naissance de son enfant de reprendre la fonction qu'elle détenait.
- 26.02 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de trente-six (36) semaines qui doivent être consécutives.
- 26.03 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 26.04 La répartition du congé de maternité, avant ou après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 26.05 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 26.06 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date du départ, ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter sa fonction plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

ARTICLE 26 CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 26.07 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir un montant équivalent à une semaine de salaire payé en deux versements égaux sur deux (2) semaines consécutives.
- 26.08 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à l'article 26.09, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages que lui confère la présente convention, aux mêmes conditions que si elle était au travail, en payant sa contribution à tous les régimes.
- 26.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de congé de maternité égale à la période de retard. L'employée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige et ce, sur présentation d'un certificat médical.
- 26.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que trente-six (36) semaines. Dans ce cas, l'employée doit donner un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- 26.11 L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants, à condition que le régime d'assurance collective prévoit le versement de prestations:
1. Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical;
  2. Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- 26.12 L'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 1982. Toutefois sont rétroactifs au 1er août 1980, les salaires apparaissant à l'annexe "F", lorsque les conditions le prévoient.

27.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

J'autorise, par la présente, l'employeur à retenir sur ses paies hebdomadaires, un montant égal à la cotisation décidée par l'assemblée générale du syndicat et à la remettre au Syndicat National des Employés de l'Alimentation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 10<sup>e</sup> veni jour du mois de juillet mil neuf cent quatre-vingt-un.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Yvelle Lévêque

Marc André Conté

Roger Lefebvre

Jean Pierre Luchet

Jean Beaulieu

ANNEXE "A"

LISTE DES SERVICES

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE SUR LA PAIE  
HEBDOMADAIRE

J'autorise, par la présente, l'employeur à retenir sur ma paie hebdomadaire, un montant égal à la cotisation décidée par l'assemblée générale du syndicat et à la remettre au Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc. (Section technique et professionnel).

Cette autorisation n'est révoquée qu'entre le soixantième (60ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour précédant l'expiration de la convention signée entre l'employeur et le syndicat sus-mentionné.

SIGNE \_\_\_\_\_

SIGNE \_\_\_\_\_

DATE \_\_\_\_\_

ANNEXE "B"

LISTE DES SERVICES DES EMPLOYES A LA DATE  
DE LA CONVENTION

Pour les fins d'application de la présente convention, les parties conviennent que les services sont les suivants:

- Supervision	04-23-56
- Coordination des Achats	15-10-59
- Commercialisation	01-05-60
- Achats	07-03-62
- Vérification et gestion Coop	12-04-63
- Contrôle	08-04-70
- Systèmes	12-14-71
- Aménagement	05-02-73
- Analyses et projets (division Développement)	03-11-75
- Information aux consommateurs	
- Animation coopérative	
Gilles Rivard	03-08-76
Jean-Yves Lessard	11-11-76
Romain Gingras	31-01-77
Maurice Roy	07-03-77
Richard Lafamme	29-03-77
Jean Blanchet	29-08-77
Roger Michaud	26-09-77
Raymond Guérin	20-02-78
Marcel Bouchard	01-05-78
Ulric Nolet	05-06-78
Jacques Boucher	20-11-78
Roger Guiliamette	28-11-78
Claude Marceau	16-03-79
Serge Verrette	18-07-79
Jacques Baroone	17-07-79
Georges Gaudet	01-10-79

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES A LA DATE  
DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION (SUITE)

François Gariépy	04-03-56
Gaston Légaré	15-10-59
René Lavoie	01-05-60
Madeleine Guilbault	07-05-62
Réjean Tremblay	12-04-65
Yvon Beaulieu	08-04-70
Serge Leroy Audy	12-12-71
Denis Morency	05-02-73
Jean-Claude Roussel	03-11-75
Gilles Rivard	02-08-76
Jean-Yves Lessard	11-11-76
Romain Gingras	31-01-77
Maurice Roy	07-02-77
Richard Laflamme	28-03-77
Jean Blanchet	29-08-77
Roger Michaud	26-09-77
Raymond Guérin	20-02-78
Marcel Bouchard	01-05-78
Ulric Nolet	05-06-78
Jacques Boucher	20-11-78
Roger Guillemette	20-11-78
Claude Marceau	16-04-79
Serge Vermette	16-07-79
Jacques Laroche	17-07-79
Georges Gaudet	01-10-79

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES A LA DATE  
DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION (SUITE)

Yves Marie Rioux	15-10-79
Marcel Morency	04-02-80
André Desjardins	11-02-80
Jean-Guy Mathieu	14-07-80
Fernand Courcy	28-07-80
Jacques Hamelin	04-08-80
Réjean Bouchard	18-08-80
Julien Mayo	25-08-80
Yvan Roy	15-09-80
Guy Joly	29-09-80
Alain Thériault	06-10-80
Gaétan Dumais	12-02-81
Josée Pépin Côté	02-03-81
Cyrille Potvin	21-04-81
Line Poulin	21-04-81
Conrad Giroux	27-05-81
Betty Meloche	01-06-81

ANNEXE "D"

VENTE DE MARCHANDISES ENDOMMAGEES

L'employeur s'engage à maintenir la pratique établie relative à la vente de caisses de marchandises brisées aux employés à condition que les règles régissant cette pratique soient en tout temps respectées; sans quoi l'employeur peut mettre fin à cette pratique.

Chargé de projets

Le prix de la caisse de marchandises endommagées est fixé à seize dollars (16\$) pour la durée de la convention.

Superviseur des fruits & légumes

Préposé à la coordination des achats

Acheteur

Technicien en aménagement

Vérificateur externe

Superviseur technicien non alimentaire

Dessinateur-concepteur

Publicitaire

Superviseur clubs alimentaires

Agent de promotion

Concepteur réalisateur

Technicien en gestion

Technicien comptable

Technicien en vérification

Agent de recherches

Préposé au M.S.L.

Préposé au prix de gros

Préposé au prix de détail

Responsable adjoint des comptes à payer

ANNEXE "E"

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

SALAIRE HEBDOMADAIRE MINIMUM AU:

	<u>01-08-80</u>	<u>01-08-81</u>	<u>01-11-81</u>	<u>01-03-82</u>	<u>01-08-82</u>	
Superviseur régional généraliste						6
Chargé de projets	3700	3750	3750	4000	4200	
Superviseur technicien général			4000	4250	4300	
Superviseur des viandes			4250	4500	4700	5
Superviseur des fruits & légumes			4500	4750	5000	
Classe 4	4150	4400	4500	4750	5000	
Classe 5	4400	4700	4750	5000	5200	
Préposé à la coordination des achats						
Acheteur	4700	5000	5050	5300	5500	4
Technicien en aménagement						
Vérificateur externe						
Superviseur technicien non alimentaire						
Dessinateur-concepteur						3
Publicitaire						
Superviseur clubs alimentaires						
Agent de promotion						
Concepteur réalisateur						
Technicien en gestion						
Technicien comptable						2
Technicien en vérification						
Agent de recherches						
Préposé au M.S.I.						
Préposé au prix de gros						
Préposé au prix de détail						1
Responsable adjoint des comptes à payer						

ANNEXE "F"

ECHELLE DES SALAIRES

SALAIRE HEBDOMADAIRE MINIMUM AU:

	<u>01-08-80</u>	<u>01-08-81</u>	<u>01-11-81</u>	<u>01-03-82</u>	<u>01-08-82</u>
Classe 1	340\$	370\$	375\$	400\$	429\$
Classe 2	365\$	395\$	400\$	425\$	454\$
Classe 3	390\$	420\$	425\$	450\$	479\$
Classe 4	415\$	445\$	450\$	475\$	504\$
Classe 5	440\$	470\$	475\$	500\$	529\$
Classe 6	470\$	500\$	505\$	530\$	559\$

\* \* \* \* \*

1. Les employés au service de l'employeur le premier (1er) août 1980 et encore à l'emploi de ce dernier à la date de la signature de la convention recevront une augmentation de cinquante dollars (50\$) par semaine rétroactivement au premier (1er) août 1980 sur leur salaire effectif le trente et un (31) juillet 1980, ou bien le salaire minimum prévu pour la classe du poste occupé le premier (1er) août 1980, le plus élevé des deux s'appliquant.
2. Les employés entrés au service de l'employeur après le premier (1er) août 1980 et encore à l'emploi de ce dernier à la date de la signature de la convention recevront, à la date de la signature, le salaire minimum prévu pour la classe du poste qu'ils occupent à ce moment.
3. Les employés recevront le premier (1er) août 1981, une augmentation de trente dollars (30\$) par semaine sur leur salaire effectif le trente et un (31) juillet 1981.
4. Les employés recevront le premier (1er) novembre 1981, une augmentation de cinq dollars (5\$) par semaine sur leur salaire effectif le trente et un (31) octobre 1981.
5. Les employés recevront le premier (1er) mars 1982, une augmentation de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine sur leur salaire effectif le vingt-huit (28) février 1982.
6. Les employés recevront le premier (1er) août 1982, une augmentation de vingt-neuf dollars (29\$) par semaine sur leur salaire effectif le trente et un (31) juillet 1982.

ANNEXE "F"

ECHELLE DES SALAIRES (SUITE)

7. A) Après avoir appliqué les dispositions du paragraphe numéro 1 ci-haut, les employés dont l'ancienneté au premier (1er) août 1980 est de dix (10) ans recevront une augmentation hebdomadaire supplémentaire de quinze dollars (15\$) le premier (1er) août 1980.
- B) Après avoir appliqué les dispositions du paragraphe numéro 1 ci-haut, les employés dont l'ancienneté au premier (1er) août 1980 est supérieure à cinq (5) ans et inférieure à dix (10) ans recevront une augmentation hebdomadaire supplémentaire de sept dollars (7\$) le premier (1er) août 1980.
8. A compter de la date de la signature de la convention, les employés atteignant cinq (5) ans d'ancienneté reçoivent une augmentation hebdomadaire de sept dollars (7\$) à la date anniversaire d'entrée en service, et les employés atteignant dix (10) ans d'ancienneté reçoivent une augmentation hebdomadaire de huit dollars (8\$) à la date anniversaire d'entrée en service.
- Lorsqu'un employé est victime d'un accident, alors qu'il est dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur paie la somme de cent vingt-cinq dollars (125\$) de dommages.
- Enfin, l'employeur paie un don au Club Automobile de Québec à titre de remerciement pour chacun des employés qui en fait la demande.

ANNEXE "G"

POLITIQUE AUTOMOBILE

L'employeur convient de maintenir pour la durée de la

Les employés occupant des postes d'itinérants, conformément à l'annexe "I", reçoivent une allocation mensuelle de deux cent soixante-quinze dollars (275\$), pour la durée de la convention.

Ces employés reçoivent en plus, pour chaque kilomètre parcouru dans l'exercice de leurs fonctions (excluant le millage entre la résidence et le bureau) une indemnité égale à 0.0875\$.

Les autres employés utilisant occasionnellement leur voiture pour effectuer leur travail reçoivent une indemnité égale à 0.175\$ pour chaque kilomètre parcouru dans l'exercice de leurs fonctions (excluant le millage entre la résidence et le bureau).

Les parties conviennent, qu'au besoin, les allocations au kilomètre (0.0875\$ et 0.175\$) seront révisées de façon à ce que les coûts variables d'utilisation d'une voiture soient couverts.

Lorsqu'un employé est victime d'un accident dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur paie le premier deux cent cinquante dollars (250\$) de dommages et le premier vingt-cinq dollars (25\$) en cas de bris de vitres.

Lorsqu'un employé occupant un poste d'itinérant est victime d'un accident, alors qu'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur paie le premier cent vingt-cinq dollars (125\$) de dommages.

Enfin, l'employeur paie un abonnement annuel au Club Automobile de Québec à titre de membre régulier pour chacun des employés qui en fait la demande.

ANNEXE "H"

LISTE DES POSTES D'ITINÉRANTS ET DE NON-ITINÉRANTS  
BONI DE NOËL

Énumération des postes d'itinérants et de non-itinérants  
L'employeur convient de maintenir pour la durée de la convention le système de boni de Noël existant, lequel est déterminé selon les critères suivants:

- Superviseur régional généraliste
- 3 mois à 1 an de service 5,00\$
- 1 an à 2 ans de service 10,00\$
- 2 ans à 3 ans de service 15,00\$
- 3 ans à 4 ans de service 20,00\$
- 4 ans à 5 ans de service 25,00\$
- 5 ans à 10 ans de service 50,00\$
- 10 ans et plus de service 100,00\$

- Superviseur clubs alimentaires
- Agent de promotion
- Technicien en gestion
- Préposé au M.S.I.
- Technicien en vérification

B) Postes non-itinérants:

- Préposé à la coordination des achats
- Acheteur
- Dessinateur
- Publicitaire
- Concepteur-réalisateur
- Technicien comptable
- Agent de recherche
- Préposé au prix de gros
- Préposé au prix de détail
- Responsable adjoint des comptes à payer

ANNEXE "I"

LISTE DES POSTES D'ITINERANTS ET DE NON-ITINERANTS

Enumération des postes d'itinérants et de non-itinérants à la date de signature de la convention collective.

A) Postes itinérants:

- Superviseur régional généraliste
- Chargé de projets
- Superviseur technicien général
- Superviseur des viandes
- Superviseur des fruits & légumes
- Technicien en aménagement
- Vérificateur externe
- Superviseur technicien non alimentaire
- Superviseur clubs alimentaires
- Agent de promotion
- Technicien en gestion
- Préposé au M.S.I.
- Technicien en vérification

B) Postes non-itinérants:

- Préposé à la coordination des achats
- Acheteur
- Dessinateur
- Publicitaire
- Concepteur réalisateur
- Technicien comptable
- Agent de recherches
- Préposé au prix de gros
- Préposé au prix de détail
- Responsable adjoint des comptes à payer

LETTRE D'ENTENTE # 1

COOP CLAUDE MARCEAU

Les parties conviennent que, pour la durée de la convention, Monsieur Claude Marceau, vérificateur stagiaire, bénéficiera des conditions de travail prévues pour le poste de technicien en vérification.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.      Fédération des Magasins Coop

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

Syndicat National des  
Employés de l'Alimentation  
en Gros de Québec Inc.

Fédération des Magasins  
Coop

LETTRE D'ENTENTE # 2

CONTRAT FORFAITAIRE

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) Les employés en fonction à la date de la signature de la convention recevront en mars 1982, dans la mesure où ils sont au service de l'employeur le premier (1er) mars 1982, un montant forfaitaire de trois cents dollars (300\$).
  
- 2) Les employés en fonction à la date de la signature de la convention recevront en mars 1983, dans la mesure où ils sont au service de l'employeur le premier (1er) mars 1983, un montant forfaitaire de trois cent dollars (300\$).

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce \_\_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 19 .

Syndicat National des  
Employés de l'Alimentation  
en Gros de Québec Inc.

Fédération des Magasins  
Coop

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE # 3

ANNEXE "E"

Les parties conviennent que le titulaire du poste de préposé au M.S.I., à la date de la signature de la présente convention, est considéré comme occupant un poste de classe 3, tant et aussi longtemps qu'il (M. Gaston Légaré) occupe le poste de préposé au M.S.I.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce \_\_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 19 .

Syndicat National des  
Employés de l'Alimentation  
en Gros de Québec Inc.

Fédération des Magasins  
Coop

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE # 4

ARTICLE 25

Les parties conviennent que nonobstant les dispositions de l'article 25, les dix (10) employés ayant le plus d'ancienneté ne peuvent être licenciés pour l'un des motifs mentionnés à la clause 25.01. Cette disposition ne s'applique que pour les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "C" de la présente convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 .

Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.      Fédération des Magasins Coop

coop

FÉDÉRATION  
DES MAGASINS COOP

Siège social  
260, rue Paradis  
Duberger, Québec G1N 4E3  
Tél.: (418) 681-0261  
Télex: 051-31639

Québec, le 18 juin 1981

Monsieur Gilles Rivard, président  
Syndicat National des Employés de  
l'Alimentation en Gros de Québec Inc.  
Section Technique et professionnel

Monsieur,

Je désire vous informer que les employés actuels de la  
Fédération, membres de votre unité d'accréditation et  
déplacés au nouveau Siège social, pourront stationner  
leur voiture, sans qu'ils ne doivent en encourir de  
frais, lorsqu'ils exerceront leurs fonctions au 1135,  
chemin St-Louis, Québec.

En contre partie, nous comptons sur votre appui entier  
dans les efforts que nous déploierons en vue d'inciter  
les employés à utiliser les transports en commun ou le  
transport de groupe.

*Marc-André Cantin*

Marc-André Cantin  
Directeur des Ressources humaines

*C.C. Membres du Comité de direction  
81-06-22*

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUÉBEC INC.

FÉDÉRATION DES MAGASINS COOP

*Daniel Casavant pres.*  
*Michel Boucher*

*Jean-Pierre Juhier*  
*Nesius Carrière*

*celle en bon li ne constitue pas un précédent* J.P.J.  
*MC*

'80 OCT 31 15 25

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP  
260 rue Paradis  
Duberger (QUEBEC)  
G1N 4E3

POSTE

COPIE CONFORME  
*RM*

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE  
QUEBEC INC.  
155 Boulevard Charest Est  
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1.- Compte tenu qu'un poste d'"analyste programmeur" sera créé, celui-ci sera affiché et comblé conformément aux dispositions de la convention collective.
- 2.- La description de la fonction "analyste programmeur" sera la suivante: "Salarié qui accomplit des activités relatives à l'analyse et/ou à la programmation des systèmes informatiques nouveaux ou existants".
- 3.- Le salaire de la fonction "analyste programmeur" sera de 382,40\$ en date du 1er octobre 1980 c'est-à-dire qu'il pourra se rajouter à ce salaire, s'il y a lieu, l'indexation due au 1er octobre 1980.
- 4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"analyste programmeur".
- 5.- Le titulaire du poste cadre "responsable du secteur analyse et programmation informatiques" continuera malgré les dispositions de la convention collective à faire du travail d'analyse comme c'était le cas avant la signature de la présente.  
  
Par contre, tant que le "responsable du secteur analyse et programmation informatiques" fera du travail d'analyse, il y aura un poste d'"analyste programmeur".
- 6.- De la signature de la présente et ce, jusqu'au 1er mars 1981, la Fédération des Magasins Coop pourra, malgré les dispositions de la convention collective, donner un contrat à forfait ayant pour effet d'engager quatre (4) analystes programmeurs pour travailler à certains projets dont la liste sera fournie au syndicat.
- 7.- Suite à l'affichage du poste d'"analyste programmeur", le titulaire du poste pourra travailler sur un des projets ci-haut mentionnés à son choix.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....<sup>23</sup>..... jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

FEDERATION DES MAGASINS COOP

*Michel Boucher*  
Michel Boucher

*Jean-Pierre Jubeau*  
J. P. Jubeau

*Cette entente ne constitue pas un précédent* J.P.J.  
S.C.