

Francine

Q-6518-04

B. C. G. T.  
QUÉBEC

'83 AGU -9 11:35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



EMPLOYEUR:

LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE,  
succursale de Baie St-Paul

ci-après appelée: " L'EMPLOYEUR "

SYNDICAT:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
DES MAGASINS A RAYONS (CSN)

ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

ETABLISSEMENT  
VISE:

Magasin situé à la Route de l'Equerre,  
Baie St-Paul,  
Comté Charlevoix  
GOA 1B0

CERTIFICAT  
D'ACCREDITATION:

Décision rendue le 25 août 1980 par  
l'Agent d'accréditation, Richard Miller,  
accréditant le syndicat susmentionné à  
représenter tous les salariés au sens  
du Code du Travail à l'exception du  
gérant, des assistants-gérants et des  
employés de bureau, travaillant à l'é-  
tablissement visé, indiqué ci-haut

( DOSSIER: Q-6518-14  
AFFAIRE: OR-024-04-80 )

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
1.00	BUT DE LA CONVENTION.....	2
2.00	DEFINITIONS.....	2
3.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE...	3
4.00	COOPERATION ET DROITS DE LA DIRECTION...	3
5.00	SECURITE SYNDICALE.....	4
6.00	REPRESENTATION SYNDICALE.....	5
7.00	AFFICHAGE.....	5
8.00	CONGES SOCIAUX ET CONGE DE MATERNITE....	5
9.00	JOURS CHOMES ET PAYES ET CONGE MOBILE...	7
10.00	CONGE SANS TRAITEMENT.....	8
11.00	ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE.....	8
12.00	VACANCES.....	10
13.00	SALAIRES.....	12
14.00	ANCIENNETE.....	12
15.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	16
16.00	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	13
17.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	19
18.00	PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS.....	20
19.00	ARBITRAGE.....	20
20.00	DISPOSITIONS DIVERSES.....	22
21.00	DUREE DE LA CONVENTION.....	23
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	ANNEXE "C"	

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et les salariés et le Syndicat, de déterminer les conditions de travail et d'établir les mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 2.00 DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:-

2.01 Employeur:

Les Magasins Continental Ltée, succursale de Baie St-Paul.

2.02 Salarié:

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention.

2.03 Salarié à l'essai:

Le salarié embauché par l'Employeur mais n'ayant pas complété la période d'essai prévue à la clause 14.02 pour devenir employé régulier.

2.04 Salarié régulier à temps partiel:

Tout salarié qui travaille régulièrement moins de quarante (40) heures par semaine s'il s'agit d'un préposé à la réception des marchandises (stock man) et moins de trente-sept (37) heures par semaine s'il s'agit d'un autre salarié, et plus de vingt (20) heures par semaine, et qui a complété la période d'essai prévu à la clause 14.02 b).

2.05 Salarié régulier à temps plein:

Tout salarié qui travaille régulièrement quarante (40) heures par semaine s'il s'agit d'un préposé à la réception des marchandises (stock man) et trente-sept (37) heures par semaine s'il s'agit d'un autre salarié, et qui a complété la période d'essai prévue à la clause 14.02 a).

2.06 Salarié surnuméraire:

Tout salarié embauché occasionnellement ou qui ne travaille pas plus de vingt (20) heures par semaine, ou qui travaille comme remplaçant d'un salarié régulier à temps plein ou d'un salarié régulier à temps partiel absent pour vacances, maladie, ou toute autre cause prévue à la présente convention.

2.07 Syndicat:

Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Magasins à Rayons (CSN).

ARTICLE 3.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

3.01 Champ d'application:

La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale, sous réserve de ce qui suit:-

A) Pour le salarié régulier à temps partiel:

Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention sous réserve des spécificités le concernant et contenues de façon non limitative aux articles suivants: 2.04, 3.01 A), 11.02 B) C) D), 12.08, 12.09, 14.02 B), 15.02, 15.03 et 16.01 B).

B) Pour les salariés surnuméraires:

Seules les clauses ou partie des articles 2.06, 3.01 b), 4.02, 5.01, 5.04, 5.05, 13.01, 15.02, 15.03 b), 17.01, 20.02, 20.03, 20.04 et 21.00, ainsi que les dispositions salariales qui lui sont particulières et contenues à l'annexe "A", s'appliquent au salarié surnuméraire.

C) Pour le salarié à l'essai:

L'employé à l'essai bénéficie des dispositions de la présente convention, mais n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 18.00 et 19.00 de la présente convention en cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de mise à pied.

3.02 Reconnaissance:

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, pour toutes matières régies par cette convention; cette accréditation syndicale émise le 25ième jour d'août 1980 est jointe à la présente convention comme annexe "C".

ARTICLE 4.00 COOPERATION ET DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter les salariés avec considération et équité et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline parmi les salariés et à les inciter à fournir un travail loyal et honnête.

4.02 Droits de la direction:

Sous réserve des dispositions de la convention, le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.

Le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont, de façon non limitative, du ressort de l'Employeur:-

- A) Diriger, administrer ses opérations;
- B) Limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- C) Faire et appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, ainsi que des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
- D) Le droit d'embaucher, de diriger la main-d'oeuvre et de déterminer les exigences du travail confié aux salariés;
- E) Congédier, suspendre ou imposer toutes autres mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante;
- F) Mettre à pied, ré-embaucher, effectuer tout mouvement de personnel qu'il juge opportun.

4.03 L'Employeur ne peut, par un règlement de régie interne, aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.

ARTICLE 5.00 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, payer la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- 5.02 Tout salarié régulier qui est actuellement membre du Syndicat, doit le demeurer comme condition du maintien de son emploi pendant la durée de cette convention.
- 5.03 Tout nouveau salarié régulier doit adhérer au Syndicat comme condition du maintien de son emploi, dès l'acquisition de son statut de salarié régulier.
- 5.04 L'Employeur déduit du traitement d'un salarié, à chaque paie, une somme équivalant à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 5.05 Le ou avant le quinze (15) du mois suivant la perception des sommes mentionnées à la clause précédente, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes ainsi perçues ainsi qu'une liste faisant état des sommes perçues de chaque salarié, à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent.

ARTICLE 6.00      REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01      Le Syndicat peut désigner, aux fins d'application de cette convention, parmi les salariés réguliers travaillant dans l'établissement, deux (2) représentants syndicaux.
- 6.02      Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom de ses représentants, dès leur désignation, et l'informer de tout changement par la suite.
- 6.03      Les représentants du Syndicat peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, afin de s'adresser au gérant de l'établissement et lui soumettre un problème urgent concernant les conditions de travail d'un salarié.
- 6.04      Un conseiller syndical du Syndicat peut rencontrer le gérant de l'établissement après avoir pris rendez-vous avec ce dernier et aux fins de discuter avec lui de tout problème relatif à l'application de la présente convention.
- 6.05      Subordonné à la clause 6.06, les représentants syndicaux peuvent être libérés de leur travail, sans traitement, après en avoir avisé le gérant, afin de participer à des activités syndicales officielles, telles les congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.
- 6.06      Les libérations pour activités syndicales officielles mentionnées à la clause précédente doivent être demandées au gérant de l'établissement au moins cinq (5) jours avant le début de l'absence prévue, et le total des journées de libération ainsi accordées ne doit pas excéder, pour tous les représentants du Syndicat, trente (30) jours par année.
- 6.07      Deux (2) salariés peuvent, sans perte de traitement, être libérés pour participer aux séances de négociations de la convention collective se tenant pendant les heures régulières de travail.

ARTICLE 7.00      AFFICHAGE

- 7.01      L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans la salle de repos des salariés, un tableau pour y afficher toute communication d'ordre syndical non préjudiciable à l'Employeur.

ARTICLE 8.00      CONGES SOCIAUX ET CONGE DE MATERNITE

- 8.01      Congés sociaux:  
L'Employeur accorde au salarié concerné, sans perte de traitement, lors des événements ci-après mentionnés, les congés sociaux suivants:-
- A) Naissance ou baptême de son enfant:-  
une (1) journée;

- B) Le décès de son conjoint, de son enfant, de ses père, mère, frère, soeur:- cinq (5) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- C) Le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère:- le jour des funérailles;
- D) Dans le cas d'hospitalisation urgente d'un enfant ou du conjoint du salarié:- une (1) journée;
- E) A l'occasion du mariage d'un salarié:- cinq (5) jours ouvrables à la condition que ce dernier revienne au travail à la fin de son congé.

Congé de maternité:

- 8.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité.
- 8.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à cet effet à l'Employeur, au moins deux (2) 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, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur. Le préavis peut être moindre si le certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.
- 8.04 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- 8.05 En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si la salariée produit à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. Durant ce congé, la salariée ne reçoit ni indemnité ni solde.
- 8.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

De plus, si la salariée ne peut, en raison de son état de santé, reprendre son travail à l'expiration de la période prévue pour son congé de maternité, elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail. Ce certificat peut être vérifié par le médecin de l'Employeur.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de deux (2) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Elle devra cependant produire un certificat médical, lequel certificat pourra être vérifié par le médecin de l'Employeur.

Durant de telles extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni solde.

- 8.07 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour. La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité. A défaut de ce préavis dans ce délai, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée, sauf si elle se présente au travail au cours des deux (2) dernières semaines de son congé de maternité. Dans un tel cas, l'Employeur doit reprendre la salariée dans les deux (2) semaines de la date où elle s'est présentée au travail.

La salariée qui ne se présente pas au travail, à l'expiration de son congé de maternité, est présumée avoir démissionné. A son retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

- 8.08 Si la salariée accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle est réputée en congé de maternité.

- 8.09 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 8.06, la salariée régulière à temps plein et à temps partiel bénéficie des avantages suivants:

- Assurance-vie (la salariée versant sa quote-part);
- Assurance-maladie (la salariée versant sa quote-part);
- Accumulation de vacances, sous réserve des dispositions de l'article 12.03;
- Accumulation de congés-maladie;
- Accumulation de l'ancienneté, sous réserve des dispositions de l'article 14.06.

ARTICLE 9.00 JOURS CHOMES ET PAYES ET CONGE MOBILE

- 9.01 Les salariés réguliers bénéficient, sans perte de traitement, des jours chômés et payés suivants:-

- Le Jour de l'An;
- Le 2 janvier;
- Le lundi de Pâques;
- Le 1er mai;
- La St-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- La Fête de l'Action de Grâce;
- Le Jour de Noël;
- Le 26 décembre.

9.02 Si le magasin d'un concurrent est ouvert durant l'un des jours mentionnés à la clause précédente, l'Employeur peut faire travailler les salariés pendant cette journée en leur payant une journée additionnelle à taux régulier.

9.03 Si un (1) ou plusieurs jours mentionnés à la clause 9.01 coïncident avec un jour non ouvrable, tel jour chômé et payé est reporté au jour ouvrable suivant ou à toute autre date ultérieure après autorisation du gérant, laquelle ne peut être refusée sans motif valable.

9.04 Congé mobile:

Le salarié régulier bénéficie également de quatre (4) congés mobiles par année, avec traitement; toutefois, pas plus de deux (2) salariés à la fois peuvent se prévaloir de ce congé mobile, après en avoir donné avis préalable de trois (3) jours au gérant, et tel congé ne peut être pris pendant les périodes suivantes:-

- Du 1er au 31 décembre;
- Pendant la semaine précédant Pâques;
- Pendant une semaine où il y a un (1) ou plusieurs jours chômés et payés.

ARTICLE 10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

10.01 L'Employeur peut accorder, pour un motif qu'il juge valable, un congé sans traitement à tout salarié qui en fait la demande; l'Employeur fixe les modalités d'un tel congé, le cas échéant, après entente avec le syndicat.

ARTICLE 11.00 ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

11.01 Assurance-groupe:

L'Employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe actuel; cependant, l'Employeur peut remplacer ce plan d'assurance collective par un régime d'assurance comparable après en avoir discuté avec les représentants du Syndicat.

11.02 Congés-maladie:

A) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à plein temps ont droit à un crédit de congés-maladie de douze (12) jours;

- B) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à temps partiel ont droit à un crédit de congés-maladie de six (6) jours;
- C) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps plein après le 1er janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une (1) journée par mois de travail, sous réserve, cependant, de ce qui est ci-après prévu. Toutefois, s'il s'agit d'un salarié régulier à temps partiel qui obtient un tel poste, il aura droit, compte tenu du crédit de congés-maladie dont il bénéficie déjà, à un crédit additionnel d'une demi-journée par mois de travail à écouler au cours de l'année concernée;
- D) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps partiel après le 1er janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de travail;

11.03 La portion non utilisée des jours de crédits en maladie acquise à la date de la signature des présentes est maintenue au crédit du salarié, payable à 100% au moment de leur utilisation, sous réserve de l'article 11.04, à la condition qu'ils ne soient utilisés que pour des fins de maladie.

11.04 Mais dans tous les cas, même pour les salariés qui ont une portion non utilisée de jours de crédit en maladie acquise à la date de la signature des présentes, le total des jours accumulés obtenus avant ou après ladite date de la signature, ne peut jamais excéder quarante-huit (48) jours pour les salariés réguliers à temps plein et, éventuellement, vingt-quatre (24) jours pour les salariés réguliers à temps partiel. *Les jours de crédits en maladie accumulés sont majorés de 50% au profit du salarié*

11.05 Le salarié qui bénéficie de journées de congés de maladie conformément aux articles 11.02 et 11.03 doit:-

- A) Aviser le gérant de l'établissement de son absence, à 9:00 heures de l'avant-midi de chaque journée d'absence, à moins d'impossibilité de le faire, auquel cas, l'avis à l'Employeur doit être donné le plus tôt possible;
- B) Fournir à l'Employeur un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade dans le cas où l'absence pour maladie est de deux (2) jours ou plus;
- C) Se soumettre à un examen médical demandé par l'Employeur auprès d'un médecin désigné et payé par ce dernier.

ARTICLE 12.00

VACANCES

- 12.01 Dans tous les cas, la période de service continu donnant droit aux vacances s'établit à partir de la date d'embauchage du salarié. Cependant, les vacances auxquelles ont droit les salariés au cours de l'année sont affichées le 1er mai de chaque année. Toutefois, si un salarié, en raison de son anniversaire d'entrée au service de l'employeur, se qualifie pour une autre semaine de vacances additionnelle, celle-ci devient due le jour même de son anniversaire.
- 12.02 L'année de référence, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 12.01, est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle le salarié acquiert progressivement le droit aux vacances annuelles suivant son service continu auprès de l'Employeur durant telle période.
- Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 12.03 Aux seuls fins d'application des articles 12.01 et suivants concernant les vacances, un salarié est réputé être en service continu auprès de l'Employeur pendant toute période d'absence pour cause de maladie ou d'accident ou congé de maternité, prise conformément aux dispositions de la présente convention, à la condition, cependant, que la période d'absence n'excède pas au total six (6) mois au cours d'une année de référence.
- 12.04 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date moins d'un (1) an d'ancienneté, a droit à un congé annuel continu payé d'une durée d'autant de journées qu'il a de mois de calendrier de service continu pour l'Employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année. Ce congé lui est payé au taux de quatre pourcent (4%) du salaire qu'il a gagné au cours de l'année de référence.
- 12.05 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date plus d'un (1) an d'ancienneté mais moins de trois (3) ans, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 12.06 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date plus de trois (3) ans d'ancienneté mais moins de sept (7) ans, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- 12.07 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date sept (7) ans d'ancienneté ou plus, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 12.08 Le salarié régulier à temps partiel, à l'emploi de l'employeur au 30 avril de chaque année, bénéficie des mêmes vacances annuelles que le salarié régulier à temps plein, sauf que la rémunération à laquelle il a droit est calculée en tenant compte d'un pourcentage de quatre, six ou huit pourcent (4%, 6% ou 8%), selon le cas, du salaire qu'il a gagné au cours de l'année de référence.
- 12.09 Dans le cas où un salarié régulier à temps plein a obtenu au cours de l'année de référence un congé sans traitement, a été mis à pied ou a été absent pour une période excédant un total de six (6) mois pour une ou des raison(s) prévue(s) à l'article 12.03, la rémunération à laquelle il peut avoir droit au cours de ses vacances est calculée en tenant compte d'un pourcentage de quatre, six ou huit pourcent (4%, 6% ou 8%), selon le cas, du salaire gagné par ce salarié au cours de l'année de référence.
- 12.10 Le choix de la période de prise de vacances se fait entre le 1er et le 30 avril de chaque année, par ordre d'ancienneté, après entente avec l'Employeur.
- 12.11 A) Les dix (10) premiers jours ouvrables de vacances (deux (2) premières semaines) sont consécutifs et doivent être pris l'été, entre le 1er mai et le 30 octobre, à moins que le salarié ne choisisse de les prendre après entente écrite avec l'Employeur à toute autre époque de l'année à l'exception des périodes allant du 1er décembre au 15 janvier et de la semaine précédant Pâques.
- B) Les cinq (5) ou dix (10) derniers jours ouvrables de vacances, le cas échéant, (troisième et quatrième semaine de vacances), sont consécutifs et peuvent être pris, après entente écrite avec l'Employeur, à toute autre période que celle d'été mentionnée au paragraphe précédent (du 1er mai au 30 octobre), à l'exception des périodes allant du 1er décembre au 15 février et de la semaine précédant Pâques.
- 12.12 Les vacances annuelles ne sont ni cumulatives ni monnayables.
- 12.13 Un maximum de deux (2) salariés à la fois peuvent prendre leurs vacances en même temps à moins d'entente écrite à l'effet contraire avec l'Employeur.
- 12.14 Lorsqu'un jour chômé et payé mentionné à l'article 9.01 coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, ce salarié a droit de recevoir une journée additionnelle de congé payée à son taux de salaire régulier, ou tel congé peut être reporté à une date ultérieure après entente écrite avec l'Employeur.

ARTICLE 13.00            SALAIRES

- 13.01            Les taux de salaires à payer par l'Employeur aux différents salariés, suivant leur statut et suivant l'époque, apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention.
- 13.02            Le salaire est payable par chèque ou en monnaie courante normalement le jeudi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente.
- 13.03            Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe ou le bulletin de paie du salarié:
- A) Nom de l'Employeur;
  - B) Nom et prénom de l'employé;
  - C) La date du paiement et la période de travail y correspondant;
  - D) Le nombre d'heures payées au taux normal;
  - E) Le nombre d'heures payées en temps supplémentaire;
  - F) Le montant du salaire brut;
  - G) Le montant du salaire net;
  - H) La nature et le montant des déductions opérées.
- 13.04            L'Employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 remis annuellement au salarié les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

ARTICLE 14.00            ANCIENNETE

- 14.01            Définition:
- L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service auprès de l'Employeur, calculée en année et en jour, suivant son statut et les dispositions contenues à la présente convention.
- 14.02            Acquisition:
- A) Le salarié régulier à temps plein qui a complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail acquiert un droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à la date du début de sa période d'essai comme salarié régulier;
  - B) Le salarié régulier à temps partiel qui a complété une période d'essai de quatre cent vingt (420) heures de travail acquiert un droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à la date du début de sa période d'essai comme salarié régulier à temps partiel;
  - C) Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel devient régulier à temps plein, il conserve cinquante pour cent (50%) de son ancienneté acquise comme temps partiel;

- D) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel ne peut prévaloir sur l'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein;
- E) La période d'essai accomplie comme salarié régulier à temps partiel sera valable si ce salarié devient ensuite régulier à temps plein.

14.03

Liste d'ancienneté:

- A) La liste jointe à la présente convention comme annexe "B" fait état, en date de la signature de la présente convention, des noms des salariés réguliers à temps plein et réguliers à temps partiel ainsi que de la date où chacun de ces salariés a commencé à acquérir son droit d'ancienneté, suivant son statut;

La liste jointe à la présente convention comme annexe "B" fait foi de l'ancienneté des salariés à la date de la signature et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement;

- B) Le 1er novembre et le 1er mai de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés réguliers à temps plein et réguliers à temps partiel y indiquant leur nom, adresse, statut, salaire et ancienneté.

14.04

Déplacement en dehors de l'unité de négociations:

Le salarié déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociations a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociations dans les trois (3) mois de son déplacement; à son retour, son ancienneté comprend la durée de son séjour au poste hors de l'unité de négociations en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.05

Utilisation de l'ancienneté:

- A) Promotion, poste vacant:-

Dans tous les cas de promotion, et lorsqu'un poste devient vacant, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste à combler.

Un poste est réputé vacant aux fins de la présente clause, dans les seuls cas suivants:-

- 1) Lors du départ volontaire d'un salarié régulier à temps plein ou d'un salarié régulier à temps partiel;
- 2) Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
- 3) Lors de la création d'un nouveau poste.

L'Employeur doit combler la vacance créée par l'une des trois (3) raisons ci-haut énumérées dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la date de la vacance créée.

B) Mise à pied:

Dans le cas de mise à pied, et pourvu que les salariés restants puissent remplir les exigences du travail à accomplir, l'employeur procède dans l'ordre suivant:

- 1) Les surnuméraires;
- 2) Les salariés réguliers à temps partiel ayant le moins d'ancienneté;
- 3) Les salariés réguliers à temps plein ayant le moins d'ancienneté.

C) Rappel au travail:

Dans les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales du travail à accomplir et ce, dans l'ordre suivant:

- 1) Le salarié régulier à temps plein;
- 2) Le salarié régulier à temps partiel;
- 3) Le salarié surnuméraire.

D) Dans le cas de remplacement d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel, absent et/ou en congé, pour une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables et plus, pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, ou lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier à temps partiel qui de son côté remplace un salarié régulier à temps plein absent et/ou en congé, pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective et ce, pour la durée précédemment mentionnée, l'employeur accorde le travail au salarié surnuméraire qui a la date d'embauche la plus ancienne, à la condition que ce dernier soit disponible et en mesure d'effectuer le travail.

E) Les services de salariés surnuméraires ne peuvent être utilisés pour des heures de travail de la semaine régulière pour lesquelles les salariés réguliers à temps plein ou à temps partiel n'ayant pas travaillé le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail (trente-sept (37) heures), sont disponibles et en mesure de remplir les exigences normales du poste.

- 14.06 Le salarié absent pour maladie ou accident ou pour maternité continue, pendant une période maximale de six (6) mois, d'accumuler son ancienneté. Le salarié en congé sans traitement ne fait que maintenir son ancienneté.
- 14.07 Perte d'ancienneté:  
Un salarié perd son ancienneté et les droits s'y rattachant dans les cas suivants:
- A) S'il quitte volontairement son emploi;
  - B) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
  - C) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs; entre temps, il maintient son ancienneté;
  - D) S'il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se reporter au travail dans les dix (10) jours consécutifs de calendrier suivant la mise à la poste de la lettre recommandée lui demandant de revenir au travail. Cette lettre doit être envoyée à la dernière adresse fournie par le salarié à l'Employeur. Copie de cette lettre est remise au Syndicat, entre-temps l'Employeur pourra temporairement combler le poste vacant;
  - E) Si le salarié est absent de son travail sans autorisation de son Employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - F) Après une période d'absence minimale de six (6) mois ou égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs suite à une maladie ou un accident.
- 14.08 Transfert d'établissement:  
Tout salarié régulier aura droit à un transfert d'établissement s'il arrivait un changement dans sa vie; cependant, ce salarié devra donner avis de quarante (40) jours de calendrier à l'Employeur et conservera son ancienneté et sa fonction, mais sans déplacer un autre salarié régulier pour autant, dans les établissements régis par une convention intervenue entre le même employeur et un syndicat C.S.N.. Sur réception de cet avis, l'Employeur devra inscrire le nom de ce salarié sur la liste d'attente de l'établissement concerné. Si le salarié obtient un emploi, il sera alors régi par les dispositions de la convention collective prévalant dans l'établissement concerné.

ARTICLE 15.00

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01

Pour le salarié régulier à temps plein:

- A) La semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein occupant la fonction de préposé à la réception des marchandises (stock man), est de quarante (40) heures par semaine et celle des autres salariés à temps plein, est de trente-sept (37) heures par semaine;
- B) La répartition des heures de travail est faite par l'Employeur à l'intérieur des heures d'ouverture du magasin; sous réserve des sous-paragraphes C) et D) suivants, tout salarié régulier peut être appelé à travailler une (1) soirée par semaine, soit le jeudi ou le vendredi. Nonobstant toute disposition contraire, l'Employeur peut requérir un salarié régulier de travailler plus d'un (1) soir par semaine pendant la période allant du 11 au 24 décembre inclusivement;
- C) L'Employeur doit répartir les congés hebdomadaires des salariés réguliers à temps plein de façon à ce que chaque salarié soit en congé deux (2) lundis consécutifs et deux (2) samedis consécutifs par quatre (4) semaines consécutives;
- D) L'Employeur doit répartir le travail du salarié de façon à ce que chaque salarié régulier à temps plein travaille deux (2) jeudis soir non consécutifs et deux (2) vendredis soir non consécutifs par quatre (4) semaines consécutives.

15.02

Pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié surnuméraire:

Les heures de travail du salarié régulier à temps partiel et du salarié surnuméraire sont réparties par l'Employeur à l'intérieur des heures ouvrables du magasin.

15.03

Périodes de repos et de repas:

A) Les salariés dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, ont droit à une heure non rémunérée pour prendre leur repas. Les salariés dont la semaine régulière de travail est de trente-sept (37) heures, ont droit à une heure et demie (1½) pour prendre leur repas, sauf le samedi où ils ont droit à une (1) heure.

B) Repos:

Il est accordé à tous les salariés réguliers, un repos équivalent à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.

Pour les salariés réguliers à temps partiel ou salariés surnuméraires, la présente disposition s'applique pourvu que ces salariés aient six (6) heures ou plus de travail par jour.

Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe précédent, les salariés réguliers à temps partiel et les salariés surnuméraires ont droit à un repos payé de quinze (15) minutes s'ils travaillent trois (3) heures au cours de l'avant-midi (de 9:00 heures à midi) et d'un repos de quinze (15) minutes entre midi et 5:30 heures du lundi au vendredi et entre midi et 5:00 heures le samedi.

Autant que possible, ces périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail.

15.04

Minimum quotidien d'heures de travail:

A) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail conformément à son horaire (cédule), l'Employeur s'engage à fournir un minimum de quatre (4) heures de travail pour cette même journée;

B) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail à la suite d'une demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures cédulées.

*I s'ils travaillent 3 heures au cours de l'après-midi*

15.05

Agencement du travail:

- A) Le travail ne peut être agencé par l'Employeur de façon à répartir entre plusieurs salariés une semaine normale de travail que pourrait accomplir un salarié régulier à temps plein aux heures régulières de travail mentionnées à l'article 15.01 a).
- B) Toutefois, il est convenu que le surplus d'heures de travail disponible lors de certaines périodes plus achalandées peut être travaillé par des salariés réguliers à temps partiel et des salariés surnuméraires, indépendamment de l'article 15.05 A) qui ne s'applique pas à ces cas. Ces périodes sont:-
- 1) La période de Pâques;
  - 2) La période de Noël et du Jour de l'An;
  - 3) La période de retour aux classes;
  - 4) Les périodes de prises d'inventaires;
  - 5) Les périodes d'encaissement des chèques d'allocations familiales;
  - 6) Les cas d'urgence;
- C) L'article 15.05 A) ne s'applique pas non plus aux heures de travail disponibles lors des périodes suivantes:-
- 1) Le samedi et les soirs d'ouverture;
  - 2) Le remplacement des salariés réguliers à temps plein absents pour toutes et chacune des raisons prévues à la présente convention, telles que: maladie - vacances - congés de maternité - repas - etc.;
- D) Les heures de travail disponibles aux périodes définies par l'article 15.05, paragraphes B) et C), ainsi que lors de certaines autres périodes plus achalandées pouvant survenir durant la semaine régulière de travail, sont accordées aux salariés réguliers à temps partiel, selon leur ancienneté, pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises. S'il n'y a pas de salarié régulier à temps partiel disponible ou en mesure d'effectuer le travail concerné, l'Employeur peut appeler au travail des surnuméraires.

ARTICLE 16.00

TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

A) Pour le salarié régulier à temps plein:

Le travail effectué à la demande ou avec l'autorisation de l'Employeur, un jour chômé ou un jour de vacances annuelles, ou en plus du nombre d'heures quotidiennes d'ouverture ou hebdomadaires mentionnées à l'article 15.01, constitue du travail en temps supplémentaire;

B) Pour le salarié régulier à temps partiel:

Le travail effectué un (1) jour chômé et payé auquel il a droit, un (1) jour de vacances annuelles, ou en dehors des heures d'ouverture du magasin, ou en plus d'une limite hebdomadaire de quarante (40) heures en ce qui concerne le préposé à la réception des marchandises (stock man) et trente-sept (37) heures dans le cas des autres salariés, constitue du travail en temps supplémentaire.

16.02 Rémunération:

- A) Tout travail effectué par un salarié en temps supplémentaire, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, à la demande ou avec l'autorisation de l'Employeur, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi);
- B) Tout travail effectué par un salarié en temps supplémentaire le dimanche, ou lors d'un jour chômé et payé auquel il a droit, ou lors d'une (1) journée de vacances annuelles, à la demande ou avec l'autorisation de l'Employeur, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

16.03 Nonobstant toute disposition contraire, les salariés doivent servir les clients entrés avant la fermeture quotidienne des portes de l'établissement, sans temps supplémentaire, pour une période maximum de dix (10) minutes.

ARTICLE 17.00 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Imposition:

L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour cause juste et suffisante.

17.02 Dossier:

L'Employeur ne peut tenir compte d'aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié qui date de plus de six (6) mois, sauf s'il s'agit d'une offense grave.

17.03 Avertissement:

Sauf dans le cas d'une offense grave ou dans le cas d'absence sans autorisation ou motif raisonnable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur ne peut imposer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie au Syndicat.

ARTICLE 18.00 PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 But:

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail et pouvant survenir au cours de la présente convention.

Tout salarié accompagné d'un représentant syndical peut, avant la soumission d'un grief, tenter de régler son problème avec le gérant.

A défaut d'entente, la procédure suivante s'applique:

18.02 Première étape:

Dans les vingt et un (21) jours des faits ayant donné naissance au grief ou de leur connaissance par le salarié, mais dans ce dernier cas, dans un délai ne pouvant excéder six (6) mois de l'occurrence des faits y ayant donné naissance, le salarié accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat soumet le grief par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant.

Le gérant doit rendre sa décision par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

18.03 Deuxième étape:

Si le Syndicat n'accepte pas la décision écrite du gérant ou si le gérant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, une rencontre entre les parties doit avoir lieu, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision écrite du gérant ou de l'expiration du délai prescrit pour rendre telle décision. A défaut de rencontre, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions contenues à l'article 19.00 de la présente convention.

18.04 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis suivant la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention, au moyen d'un écrit commun et conséquemment être traités ensemble.

ARTICLE 19.00 ARBITRAGE

19.01 Délai, choix ou nomination d'un arbitre:

A) Délai:

A défaut d'un règlement du grief suivant la procédure prévue à l'article 18.00 de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 18.03;

B) Choix ou nomination d'un arbitre:

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions prévues au Code du Travail.

La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer l'autre partie promptement et par écrit.

- 19.02 Un grief ne peut être soumis à l'arbitrage à moins que la procédure prévue aux articles 18.02 et 19.01 de la présente convention n'ait été suivie.
- 19.03 Les délais prévus à l'article 18.00 ainsi qu'à l'article 19.01 sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que si les parties y consentent par écrit.
- 19.04 L'arbitre doit rendre une décision conforme aux dispositions de la présente convention, n'ayant pas le pouvoir de la modifier de quelque façon que ce soit.
- 19.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 19.06 Dans le cas d'un grief logé suite à un congédiement ou suspension, l'arbitre peut:-
- A) Maintenir le congédiement ou la suspension;
  - ou
  - B) Ordonner le retour au travail du salarié concerné, avec ou sans remboursement du salaire perdu, en tenant compte du salaire gagné ailleurs pendant son absence;
  - ou
  - C) Substituer au congédiement ou à la suspension une mesure disciplinaire différente.
- 19.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition, mais au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination.

Les parties peuvent néanmoins convenir par écrit de prolonger ce délai.

La décision de l'arbitre n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après le délai imparti ou convenu.

19.08

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale entre les deux (2) parties.

ARTICLE 20.00

DISPOSITIONS DIVERSES

20.01

Vêtements et uniformes:

L'Employeur fournit aux salariés réguliers à temps plein et à temps partiel deux (2) sarraus qu'ils doivent porter. L'entretien du sarrau est à la charge des salariés concernés. Le choix du modèle, de la couleur et des tissus des sarraus est déterminé par le Syndicat. Cependant, il appartient à l'Employeur d'en fixer le coût.

De plus, l'Employeur met à la disposition des employés surnuméraires des sarraus qu'ils pourront utiliser mais qui demeureront sa propriété.

20.02

Escompte:

Un escompte de vingt pourcent (20%) est accordé à un salarié sur tout achat au magasin pour son usage personnel, à la condition que tel achat soit facturé ou payé au bureau du magasin et qu'il porte sur des marchandises qui ne font pas l'objet d'un spécial de vente.

20.03

Les annexes A, B et C jointes à la présente convention en font partie intégrante.

20.04

Interprétation - validité:

- A) Les dispositions de cette convention doivent s'interpréter dans leur ensemble, les unes par rapport aux autres;
- B) La nullité de l'une ou l'autre des clauses de cette convention ou d'une partie d'une clause en raison de toute loi ou règlement d'ordre public, n'a pas pour effet d'invalider les autres clauses de cette convention ou le surplus de toute clause partiellement jugée nulle et illégale;

C) Droits et obligations:

Rien dans cette convention ne doit être interprété 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 de l'Employeur 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.

D) 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 modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 21.00

DUREE DE LA CONVENTION

21.01

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf les dispositions concernant les salaires qui rétroagissent au 1er janvier 1982 pour les salariés en place, et se termine le 31 décembre 1984.

Les salariés qui ont droit à une rétroactivité, la recevront dans les quinze (15) jours de la date de la signature de la présente convention. Cette rétroactivité est calculée en tenant compte des heures effectivement travaillées depuis le 1er janvier 1983.

Les dispositions de la présente convention collective continueront de s'appliquer à son expiration, pendant la durée des négociations visant son renouvellement, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit à la grève ou au lock-out.

SIGNE A BAIE ST-PAUL, ce 4 ième jour d'août 1983.

L'EMPLOYEUR:  
(LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE)  
(succursale Baie St-Paul)

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

LE SYNDICAT:  
(SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES MAGASINS A RAYONS (CSN))

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

A N N E X E " A "

1) SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN  
ET A TEMPS PARTIEL:

(Taux de salaire horaire)

	01/01/83	01/07/83	01/01/84	01/09/84
Début :	\$4.42	\$4.42	\$4.52	\$4.52
06 mois travaillés:	\$5.10	\$5.10	\$5.20	\$5.20
12 mois travaillés:	\$5.35	\$5.35	\$5.45	\$5.45
24 mois travaillés:	\$5.65	\$5.65	\$5.75	\$5.75
36 mois travaillés:	\$5.95	\$5.95	\$6.05	\$6.05
48 mois et plus :	\$6.22	\$6.52	\$6.77	\$7.03

2) SURNUMERAIRES:

Taux de salaire horaire:

Salaire minimum plus \$0.20 l'heure;

3) PREPOSES A LA RECEPTION DES MARCHANDISES  
EN PLACE (STOCK-MAN):

Ces salariés sont assujettis à l'échelle numéro 1;

LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE

SUCCURSALE: BAIE ST-PAUL

ANNEXE "B"

<u>NOMS</u>	<u>ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS A PLEIN TEMPS</u>
Dufour Rita	23/01/78 (1)
Gilbert Ginette	23/01/78 (2)
Côté Fortin France	23/01/78 (3)
Tremblay Monique	24/02/78 (1)
Bradet Cécile	24/02/78 (2)
Genest F. Ghislaine	24/02/78 (3)
Simard M. Béatrice	30/04/78
Lavoie Murielle	01/02/79
Bouchard Lysanne	23/02/81
Simard Monique	23/06/83
Bouchard Alain	06/04/83

<u>NOMS</u>	<u>ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL</u>
Tremblay Claire	10/03/81
Bouchard Marthe	19/08/82

ANNEXE "C"  
ACCREDITATION

Les Magasins Continental Ltée.

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

Route de l'Equerre  
Baie St-Paul  
Ctè Charlevoix  
GOA 1B0

et

Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des magasins  
à Rayons (CSN)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 25 avril 19 80 pour représenter le groupe de salariés suivant:

*Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau.*

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

*Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du gérant, des assistants-gérants et des employés de bureau.*

CORIE CONFORME  
*Christiane Gaudet*  
SECRÉTAIRE  
MILLE SIGNEA Québec

*Richard Miller*  
Richard MILLER  
Agent d'accréditation

LE 25ième jour d'août 1980.