

NO

21772-04

NOM

*Paquet - Syndicat Inc.*



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention	31	9
31 Renouvellement	3 1 0 6 1 7 2 1 8 1 0 1 2 2	

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PAQUET-SYNDICAT	8 3 1 2 3 1	8 1 0 1 1 6	6 4 2 5
A2	INC.			Employeur
A3	545 RUE ST-JOSEPH QUEBEC	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		Q 2 1 7 7 2 0 0 4	0 1 0 0 1 0 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND EEMPL MAGASINS	6 4 2 5		
A5	INC CSN vendeurs	Convention		

Microfilmé

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 8	A16 5 2 8	A17 2 0 1 4	A18 0 3 0	A19 4	A20 0 2	A21 0 0	A22	A23 3 6
01 Renouvellement 02 Nouvelle 03 Supplémentaire 04 Supplémentaire 05 Supplémentaire 06 Autre disposition	01 Intérieur, état 02 Intérieur, privé 03 Intérieur, état 04 Intérieur, privé 05 Intérieur, état 06 Intérieur, privé 07 Intérieur, état 08 Intérieur, privé 09 Intérieur, état 10 Intérieur, privé 11 Intérieur, état 12 Intérieur, privé 13 Intérieur, état 14 Intérieur, privé 15 Intérieur, état 16 Intérieur, privé 17 Intérieur, état 18 Intérieur, privé 19 Intérieur, état 20 Intérieur, privé 21 Intérieur, état 22 Intérieur, privé 23 Intérieur, état 24 Intérieur, privé 25 Intérieur, état 26 Intérieur, privé 27 Intérieur, état 28 Intérieur, privé 29 Intérieur, état 30 Intérieur, privé 31 Intérieur, état 32 Intérieur, privé 33 Intérieur, état 34 Intérieur, privé 35 Intérieur, état 36 Intérieur, privé 37 Intérieur, état 38 Intérieur, privé 39 Intérieur, état 40 Intérieur, privé 41 Intérieur, état 42 Intérieur, privé 43 Intérieur, état 44 Intérieur, privé 45 Intérieur, état 46 Intérieur, privé 47 Intérieur, état 48 Intérieur, privé 49 Intérieur, état 50 Intérieur, privé 51 Intérieur, état 52 Intérieur, privé 53 Intérieur, état 54 Intérieur, privé 55 Intérieur, état 56 Intérieur, privé 57 Intérieur, état 58 Intérieur, privé 59 Intérieur, état 60 Intérieur, privé 61 Intérieur, état 62 Intérieur, privé 63 Intérieur, état 64 Intérieur, privé 65 Intérieur, état 66 Intérieur, privé 67 Intérieur, état 68 Intérieur, privé 69 Intérieur, état 70 Intérieur, privé 71 Intérieur, état 72 Intérieur, privé 73 Intérieur, état 74 Intérieur, privé 75 Intérieur, état 76 Intérieur, privé 77 Intérieur, état 78 Intérieur, privé 79 Intérieur, état 80 Intérieur, privé 81 Intérieur, état 82 Intérieur, privé 83 Intérieur, état 84 Intérieur, privé 85 Intérieur, état 86 Intérieur, privé 87 Intérieur, état 88 Intérieur, privé 89 Intérieur, état 90 Intérieur, privé 91 Intérieur, état 92 Intérieur, privé 93 Intérieur, état 94 Intérieur, privé 95 Intérieur, état 96 Intérieur, privé 97 Intérieur, état 98 Intérieur, privé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 F.A.T. 03 F.A.T.-C.T.C. 04 C.T.C. 05 C.T.C. 06 F.S.C. 07 C.S.N. 08 C.S.N. 09 F.T.Q. 10 I.P.A. 11 Indépendant 12 Indépendant national 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 15 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Sagouay - Les St-Jean 030 Québec 040 Montréal - Bas-France 050 Estrie 060 Montérégie 070 Montérégie 080 Montérégie 090 Chaudière 100 Nouvelle-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-régionale 970 Provinciale 980 Inter-municipale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Para-Privé 4 Secteur privé 5 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casseurs 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-livriers 04 Casseurs et vendeurs 05 Chauffeurs-voiture 06 Ménage et emp. garage 07 Hommes d'emballage 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et policiers 16 Mesureurs et ajust. 17 Bucherons et emp. camps 18 Entretien forage 19 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Secteur administratif 05 Outillage et alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professions et techn. 10 Prof. et techn. adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 15 Autres catégories		

2923

Carte	Code indicateur	Date	Vérificateur
A6	0 1 0 5	8 1 0 7 1 4	0 0 4

21 JAN 22 15 14

01772-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

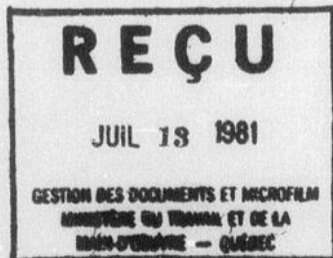
PAQUET - SYNDICAT INC., corps  
politique et incorporé, ayant une  
place d'affaires à Place Laurier,  
Ste-Foy, ci-après appelée,

" L'EMPLOYEUR "

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS  
DE QUEBEC INC., association de  
bonne foi, ayant son siège social  
à 155 est, boulevard Charest, Québec  
2, ci-après appelée,

"LE SYNDICAT"



COPIE CONFORME  
*sm*

*RL*

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties,  
en vertu des dispositions du Code du Travail de la  
Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141.)

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette convention a pour but d'assurer des relations  
ordonnées entre l'employeur et ses salariés et leurs  
représentants respectifs dans le respect des lois et  
des droits et obligations des parties.

ARTICLE 11. CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

2.01

L'employeur reconnaît que le syndicat détient deux  
(2) certificats d'accréditation qui lui ont été  
accordé par un commissaire-enquêteur, les 16 juin  
1972 et 15 septembre 1977, et dans lesquels les unités  
de négociation auxquelles s'applique la présente  
convention sont décrites comme suit:

"Tous les salariés au sens  
du Code du Travail, à l'exception  
des employés surnuméraires  
irréguliers, des concessionnaires  
et leurs employés, des coiffeurs,  
des agents de sécurité, des  
acheteurs, des chefs de service,  
des chefs de rayon, des secrétaires  
du directeur du personnel et du  
gérant général ainsi que des  
employés de moins de 20 heures."

"Tous les salariés, au sens du  
Code du Travail travaillant  
moins de vingt (20) heures par  
semaine."

et qu'il est le seul agent négociateur et mandataire  
des salariés des unités de négociation décrites  
auxdits certificats d'accréditation;

2.02

Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la  
présente convention, désigne les représentants  
autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même;

2.03

Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont  
utilisés dans la présente convention, désignent  
les membres des unités de négociation;

Q2

2.04

"Salarié régulier" désigne tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille habituellement le nombre d'heures de la semaine normale de travail, prévue pour sa classification;

2.05

"Salarié régulier à temps partiel" désigne tout salarié qui a complété sa période de probation, mais qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail prévue pour sa classification;

2.06

"Salarié à l'essai" désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation;

2.07

L'employeur ne peut embaucher un salarié à temps partiel ou un salarié surnuméraire irrégulier et les remplacer par un autre salarié à temps partiel ou surnuméraire irrégulier durant une partie de semaine et, ce faisant, priver un salarié régulier, actuel ou éventuel, de son emploi. Ceci n'empêche pas l'employeur d'engager plusieurs salariés à temps partiel pendant la même partie de la semaine;

2.08

"Salarié surnuméraire irrégulier" désigne tout salarié qui est embauché comme remplaçant ou salarié additionnel pour certaines périodes déterminées; juin, juillet et août et du 15 novembre au 31 décembre et du 15 octobre au 31 décembre, pour les rayons 828 et 815. Ces périodes peuvent être extensionnées après entente avec le syndicat.

Un salarié surnuméraire irrégulier peut aussi être embauché pour remplacer un employé absent temporairement pour maladie, après entente avec le syndicat;

2.09

Advenant une modification à la loi des heures d'affaires des établissements commerciaux, augmentant le nombre d'heures ouvrables le soir, les parties se rencontrent pour discuter de l'opportunité de modifier le présent paragraphe. A défaut d'entente, le problème est référé à un arbitre constitué en vertu des articles 7.09 et suivants;

RL

2.10

a.

Toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement non effectuées par les salariés réguliers à temps complet sont offertes aux salariés à temps partiel; ensuite aux surnuméraires par ordre d'ancienneté générale dans le rayon ou le service concerné.

b.

Si l'employeur ne trouve pas à l'intérieur du rayon ou du service concerné le nombre de salariés nécessaires, il doit distribuer les heures disponibles parmi les autres salariés à temps partiel, ensuite parmi les surnuméraires par ordre d'ancienneté générale.

c.

Les dispositions prévues aux paragraphes a et b ci-haut n'ont pas pour effet d'empêcher l'affichage de postes vacants ou nouvellement créés.

2.11

L'employeur s'engage à maintenir en opération pour la durée de la convention, le magasin qu'il opère actuellement sous le nom de Paquet Laurier, à moins de cas fortuit, à savoir sans limitation une destruction totale ou partielle de l'établissement.

2.12

Les salariés de l'équipe volante présents à l'heure d'ouverture du magasin et n'ayant pas de poste assigné d'avance pourront choisir parmi les cédules devenues vacantes, par les absences causées par la maladie, par ordre d'ancienneté en autant qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 111. FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

3.01

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de:

- a: Maintenir l'ordre et l'efficacité du personnel;
- b: Passer et amender des règlements à être observés par les salariés;
- c: Embaucher et mettre à pied les salariés;
- d: Promouvoir, rétrograder et transférer les salariés;

RR

e: Diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'opération, de vente et de distribution et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02

L'exercice de ces fonctions qui viole une disposition de la présente convention peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE IV. REGIME SYNDICAL

4.01

Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales;

4.02

Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'employeur, sans son consentement.

Il est cependant aux délégués syndicaux de percevoir les droits d'entrée et de faire signer les cartes de membres sur la propriété de l'employeur, aux heures prévues par l'article 6.07

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos et les heures de repas.

4.03

Tout salarié membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviennent, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du syndicat pour toute la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, après avoir complété sa période de probation, devenir et demeurer membre du syndicat comme condition du maintien de son emploi pendant la durée de la convention;

02

## 4.04

Pendant la durée de cette convention, l'employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et il remet l'argent ainsi perçu dans les 10 premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat des employés de Magasins Inc., (CSN) et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés mentionnant le montant perçu de chacun d'eux, leur adresse et leur numéro de téléphone et le nombre d'heures travaillées. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent aux cotisations syndicales du salarié et à des contributions spéciales fixées par le syndicat.

## 4.05

L'employeur transmet mensuellement aux délégués syndicaux de l'établissement et au secrétariat du syndicat, les changements de classification et la liste des salariés qui ont quitté ou qui ont été embauchés en indiquant le service ou le rayon où ils travaillent, leur nombre d'heures de travail par semaine, le nombre d'heures travaillées et le salaire.

## 4.06

L'employeur s'engage à fournir dans les 30 jours de la signature de la convention et par la suite, le 31 janvier et le 30 septembre de chaque année, au secrétariat du syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur adresse, leur salaire, le montant hebdomadairement en cotisation syndicale, leur classification, le service ou le rayon où ils travaillent, le nombre d'heures de travail par semaine, leur adresse domiciliaire ainsi de leur date d'entrée en service.

Le syndicat convient cependant de ne pas divulguer ou afficher la liste de salaires des employés si cette dernière les identifie.

## 4.07

Un nouveau salarié est présenté, dès son embauchage, par son supérieur immédiat, à son représentant syndical.

ARTICLE V. TABLEAU D'AFFICHAGE

## 5.01

L'employeur convient de désigner des endroits où

PD  
mm

PD

le syndicat peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage fermé.

Il est toutefois convenu que ces avis ne concerneront que les affaires relatives à l'employeur à ses employés et à leur syndicat et ne devront pas être blessantes de quelque manière que ce soit à l'égard de l'employeur et de ses représentants.

ARTICLE VI. AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

6.01

L'employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée, par écrit;

6.02

A l'occasion de toute rencontre avec le salarié, pour toute matière ayant trait à la convention collective, le représentant de l'employeur informe au préalable le délégué syndical et doit offrir au salarié la présence d'un délégué syndical.

6.03

Les délégués du syndical, au plus cinq (5) à la fois, de rayon ou service différent, peuvent, après avis de trois (3) jours donné à l'employeur, s'absenter sans solde, pour participer à des congrès ou autres réunions syndicales. Il est entendu que de telles absences ne peuvent avoir lieu, sauf entente, en décembre, dans la semaine précédant la Fête de Pâques ou celle précédant la Fête du Travail;

6.04

Un délégué syndical s'absente de son travail, sans perte de traitement, après avoir obtenu la permission du directeur du personnel ou de son remplaçant, laquelle ne peut être refusée indûment ou retardée de plus de vingt-quatre (24) heures. Ces absences doivent être en relation avec la convention collective;

6.05

L'employeur libère, sans solde, au plus deux (2) salariés à la fois, appelés à s'occuper, à plein temps, d'affaires syndicales, pour des périodes maximales de douze (12) mois, après avoir été avisé, par écrit, quinze (15) jours à l'avance. Le salarié libéré reprend, à son retour, sa fonction, ou si elle n'existe plus, une fonction comparable, avec tous ses privilèges. Ce congé peut être renouvelé sur préavis de trente (30) jours;

02

6.06

L'employeur transmettra au syndicat, le plus tôt possible, copie de tout règlement, avis, directive ou communication concernant les salariés;

6.07

L'employeur met à la disposition du syndicat, sans frais, trois (3) demi-journées par semaine, soit le mardi de 12 h 30 à 17 h 30, le vendredi de 9 h à 12 h 30 et le samedi de 9 h 30 à 10 h 30, un local pour permettre aux délégués de rencontrer les salariés. Ces périodes peuvent être changées, après entente.

6.08

Un délégué syndical est libéré, avec solde, deux (2) demi-journées par semaine, et une (1) heure le samedi, pour recevoir dans le local mis à sa disposition les salariés qui désirent le rencontrer;

6.09

Les salariés peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour rencontrer le délégué syndical, après avoir obtenu, au préalable, la permission de leur surveillant ou de l'agent de personnel;

6.10

Trois (3) salariés à la fois, désignés par le syndicat, peuvent, sur avis préalable de trois (3) jours, s'absenter de leur travail, sans rémunération, pour assister à des sessions d'études, sans perte de leurs droits.

6.11

Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir.

6.12

Lorsque des représentants syndicaux sont libérés sans solde pour activités syndicales, l'employeur leur verse leur plein salaire comme si le salarié ne s'était pas absenté. Toutefois, l'employeur déduit ces montants à même les cotisations syndicales remises à chaque mois au syndicat avec pièces justificatives (les ratifications dûment signées). L'employeur effectue les différentes déductions prévues par la loi.

#### ARTICLE VII. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01

Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective

al

de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant, soumet le grief, par écrit, à l'agent de personnel, dans les vingt et un (21) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve lui incombe;

## 7.02

Le directeur du personnel doit communiquer sa réponse, par écrit, au salarié concerné et au syndicat, dans les vingt et un (21) jours de la soumission du grief;

## 7.03

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fait connaître, par écrit, au syndicat, le nom de son directeur du personnel ou de son représentant;

## 7.04

Tout grief entre l'employeur et le syndicat concernant l'interprétation ou l'application de cette convention sera soumis, par écrit, à l'agent de personnel, ou au président du syndicat, ou à leur représentant, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance acquise du grief, et sera référé à l'arbitrage, si aucune entente n'intervient dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief;

## 7.05

Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sera finale et liera l'employeur, le syndicat et le ou les salariés concernés;

## 7.06

Si le salarié ou l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, il devra se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les vingt et un (21) jours de l'envoi de la décision prévue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, ou de l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.03. Dans la même lettre, la partie qui demande l'arbitrage doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou profession, ainsi que son adresse;

## 7.07

L'arbitre est choisi par les parties et à défaut d'entente, il est nommé par le ministre du travail selon les dispositions du Code du Travail.

R2

7.08

Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre;

7.09

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs;

7.10

Une erreur dans la formulation du grief ne l'invalide pas à condition que sa nature en soit clairement définie dans l'avis d'arbitrage;

7.11

Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête;

7.12

L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

7.13

L'arbitre aura le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances;

7.14

Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties;

7.15

Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre;

ARTICLE VIII. ANCIENNETE

8.01

L'ancienneté générale signifie la durée de services comptés en heures travaillées d'un salarié depuis son embauchage. Dans le cas de déplacement de main-d'oeuvre, tel que mise à pied, transfert et promotion, etc., l'ancienneté d'un salarié est comptée d'après les heures travaillées en temps régulier;

AR

## 8.02

L'ancienneté départementale signifie la durée de services d'un salarié comptés en heures travaillées à l'intérieur d'un rayon de service. Dans le cas de déplacement de main-d'oeuvre, tel que mise à pied, transfert et promotion, etc., l'ancienneté d'un salarié est comptée d'après les heures travaillées en temps régulier;

## 8.03

Si l'employeur décide d'établir un nouveau rayon de vente ou un nouveau département de service, il devra s'entendre avec le syndicat quant aux conséquences de ces conditions sur l'ancienneté départementale et quant à la catégorie de rayon, où sera placé ce nouveau rayon de vente. A défaut d'entente, le problème est référé à l'arbitre. L'arbitre doit, pour rendre sa décision, tenir compte de ce qui a déjà été convenu entre les parties;

## 8.04

Un salarié régulier acquiert le droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail sur une période de quatre (4) mois et un salarié à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail sur une période de huit (8) mois. Un salarié de moins de vingt (20) heures par semaine acquiert le droit d'ancienneté après trente (30) jours de travail sur une période de six (6) mois. La période de probation peut être prolongée après entente avec le syndicat;

## 8.05

Dans tous les cas d'absences prévues à la convention ou autorisées par l'employeur, le salarié continue d'accumuler son ancienneté;

## 8.06

L'employeur affiche tout poste vacant de façon permanente pendant dix (10) jours;

## 8.07

Pendant le délai d'affichage, tout salarié qui désire être transféré au poste vacant, appose son nom sur l'avis. Un représentant du syndicat peut apposer sur l'avis le nom d'un salarié absent;

## 8.08

Le poste vacant est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté générale parmi ceux qui ont posé leur candidature

*a condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.*

*MM*

*92*

8.09

Le candidat auquel le poste vacant est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours;

8.10

Au cours de cette période, le salarié qui est appelé à le réintégrer, à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis. Dans tel cas, le poste est accordé aux mêmes conditions à un autre candidat parmi ceux qui l'ont postulé;

8.11

Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction autre que celle qu'il remplit régulièrement, mais couverte par la convention, pendant une (1) journée complète de travail ou plus, il reçoit le salaire prévu pour celle des deux qui est la mieux rémunérée;

8.12

Un salarié ne peut être transféré temporairement pour plus d'une (1) journée par semaine sans son consentement;

8.13

Advenant la mise à pied d'un salarié dans un service ou rayon, c'est celui qui a le moins d'ancienneté générale qui est mis à pied;

8.14

Le salarié mis à pied peut alors déclasser tout salarié ayant moins d'ancienneté générale que lui dans un autre rayon ou service, à condition d'être capable de remplir les exigences normales de la tâche;

8.15

Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, à moins de ne pas être capables de remplir les exigences normales d'une tâche disponible;

OK

8.16

Un salarié de l'employeur travaillant dans un autre établissement et qui, postérieurement à la signature de la présente convention, est intégré dans l'unité de négociation, ne conserve son ancienneté acquise dans cet autre établissement que pour le calcul de son indemnité de vacances.

ARTICLE 1X. PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un salarié perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:

1.

Départ volontaire, c'est-à-dire, un salarié qui signe une renonciation à son emploi, ainsi qu'à ses droits d'ancienneté, en présence d'un délégué syndical;

2.

Congédiement pour cause juste et suffisante;

3.

Il est mis à pied par l'employeur pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

4.

Absence de l'entreprise de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou autorisation, à moins d'une incapacité due à la maladie, à un accident ou à une autre cause justifiable hors du contrôle du salarié;

5.

Absence du travail pour cause de maladie ou accident non occupationnels, pendant une période équivalant à son ancienneté (minimum de vingt-quatre (24) mois consécutifs);

6.

Si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours de son rappel par lettre recommandée, dont copie au syndicat, adressée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, à moins d'incapacité médicale, de reprendre le travail.

ARTICLE X. GREVE ET CONTRE-GREVE

10.01

Pendant la durée de la présente convention, il est

02

entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'incitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail;

10.02

Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'employeur;

10.03

L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses salariés.

#### ARTICLE XI. MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

Toute mesure disciplinaire est officiellement communiquée aux salariés par un avis écrit énonçant les raisons qui la justifient. En même temps, l'employeur prévient le syndicat de l'imposition d'une mesure disciplinaire;

Pour les fins du présent article, tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement sont des mesures disciplinaires.

11.02

Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié;

11.03

Toute mesure disciplinaire de l'employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

11.04

L'employeur a le fardeau de la preuve dans tous les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage;

11.05

Les mesures disciplinaires imposées par l'employeur doivent suivre une progression, à moins que l'offense reprochée ne justifie un congédiement immédiat;

11.06

Aucun règlement d'atelier ne peut contredire les termes d'une des dispositions de la convention.

012

ARTICLE XII. HEURES DE TRAVAIL

## 12.01

Pour les salariés de la vente (commis-vendeur, équipe volante) du département de couture, du casse-croûte, de la téléphoniste, de la réceptionniste, des employés de bureau, des agents de formation, les heures régulières de travail sont de trente-sept (37) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail, de 9 h 30 à 17 h 30, les lundis, mardis et mercredis, de 9 h 30 à 17 h 30 ou 21 h les jeudis et vendredis et de 9 h 30 à 17 h le samedi, selon ce qui suit:

Lundi, mardi, mercredi:	7 h
Jeudi, vendredi:	7 h ou 9 h 30
Samedi:	6 h 30

Le salarié régulier ne travaille qu'un (1) soir par semaine;

## 12.02

Le salarié de la vente qui le désire, peut travailler selon un horaire réparti sur six (6) jours. Dans ce cas, l'horaire est déterminé après entente entre le salarié, l'employeur et le syndicat;

## 12.03

Pour les salariés du département de l'emballage, les heures régulières de travail sont de trente-sept (37) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail, entre 8 h 30 et 17 h du lundi au jeudi et entre 8 h 30 et 16 h 30 le vendredi;

## 12.04

Pour les salariés de l'entretien ménager (nuit), les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au dimanche inclusivement, avec une interruption d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour le repas, selon ce qui suit:

EQUIPE "A":

Entre 24 h et 8 h.

## 12.05

Pour les salariés de l'entretien ménager (jour et ouvrage général), les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours, du lundi au samedi inclusivement, entre 9 h et 17 h 30, les lundis, mardis et mercredis, entre 9 h et 21 h les jeudis et vendredis, et entre 9 h et 17 h le samedi, selon ce qui suit:

Lundi, mardi, mercredi:	7 $\frac{1}{2}$ h
Jeudi, vendredi:	8 ou 10 h
Samedi:	7 h

AM

Le salarié ne travaille qu'un (1) soir par semaine;

12.06

Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas du midi et du soir, selon le cas.

Le repas du midi est pris entre 11 h et 14 h. Le repas du soir est pris entre 16 h 30 (16 h du 25 juin au 31 août) et 19 h. Le choix des heures de repas est fait par ancienneté générale dans le département, à moins d'une entente contraire entre l'employeur et le syndicat;

*mm*  
*02*

12.07

Les salariés qui travaillent sur un horaire de six (6) ou sept (7) jours conservent le congé hebdomadaire actuel. Advenant une modification, le choix du congé est fait par ancienneté générale, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat;

12.08

Les heures de travail sont consécutives, sauf pour la période de repas;

12.09

Un salarié a droit à une pause-café de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et d'une pause-café de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

Le salarié qui prend son repas à 16 h 30 les jeudis et vendredis a droit à une pause-café de quinze (15) minutes dans la soirée.

*TRAVAILLE DE 11.00 HEURES ENTRE 16.00 ET 18.00 HEURES*  
*OK. mm*  
*02*

Le salarié à temps partiel dont l'horaire débute à 11 h n'a droit qu'à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le dîner; si son horaire débute à 16 h 30, il n'a droit qu'à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le souper.

12.10

Le salarié qui désire travailler sur un horaire de trente-sept (37) heures, comprenant deux (2) soirs par semaine, peut le faire au taux régulier de salaire;

12.11

Tous les salariés réguliers ont droit à un samedi de congé par rotation départementale à toutes les quatre (4) semaines sauf pour les mois de juin, juillet et août où ils ont droit à un samedi à toutes les deux (2) semaines. Le samedi précédant le départ pour vacances compte pour un de ces congés.

12.12

Du 25 juin au 31 août, le magasin ferme à 17 h les lundis, mardis et mercredis. La semaine de travail

*mm*  
*02* → Le salarié qui travaille de 11.00 heures à 16.00 heures, a droit à une pause-café de trente (30) minutes payées dans l'après-midi.  
*02*

*AD*  
*MM*

sera donc de trente-cinq heures et demie (35½) pour ceux qui font habituellement trente-sept (37) heures, et de trente-huit heures et demie (38½) pour ceux qui font habituellement quarante (40) heures. *Cette règle s'applique au salaire à temps partiel dont l'horaire est diminué par les changements susdits*  
12.13

Les salariés qui, au cours de la convention précédente avaient toujours leur congé hebdomadaire le samedi, continuent de prendre leur congé ce jour-là.

ARTICLE XIII. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01

Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée au taux et demi ou, au choix de salarié remise en temps supplémentaire.

13.02

Sauf pour les salariés dont les heures régulières de travail débutent ou se terminent en dehors des heures d'ouverture ou de fermeture prévues au bill 24 ou autre loi le modifiant ou le remplaçant, toute heure de travail effectuée avant les heures d'ouverture et après les heures de fermeture prévues au bill 24 est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel;

13.03

Il est entendu que le salarié doit être à son lieu de travail pour le début de son horaire régulier de travail et que le temps rémunéré compte à partir de ce moment conformément aux horaires fixées à l'article 12.

Il est entendu que le salarié ne peut quitter son lieu de travail avant la fin de son horaire régulier de travail sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La même règle s'applique aux périodes de repas et de repos;

13.04

Tout travail fait le dimanche ou un jour de congé chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux double, sauf pour les salariés de l'entretien;

13.05

Un salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur, a droit à une rémunération équivalant à quatre (4) heures;

*AD*

*Handwritten initials and scribbles.*

sera donc de trente-cinq heures et demie (35½) pour ceux qui font habituellement trente-sept (37) heures, et de trente-huit heures et demie (38½) pour ceux qui font habituellement quarante (40) heures. *Cette règle s'applique par salaire à temps partiel dont il s'agit et diminue par les changements résultés*

12.13 Les salariés qui, au cours de la convention précédente avaient toujours leur congé hebdomadaire le samedi, continuent de prendre leur congé ce jour-là.

ARTICLE XIII. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01

Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée au taux et demi ou, au choix de salarié remise en temps supplémentaire.

13.02

Sauf pour les salariés dont les heures régulières de travail débutent ou se terminent en dehors des heures d'ouverture ou de fermeture prévues au bill 24 ou autre loi le modifiant ou le remplaçant, toute heure de travail effectuée avant les heures d'ouverture et après les heures de fermeture prévues au bill 24 est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel;

13.03

Il est entendu que le salarié doit être à son lieu de travail pour le début de son horaire régulier de travail et que le temps rémunéré compte à partir de ce moment conformément aux horaires fixés à l'article 12.

Il est entendu que le salarié ne peut quitter son lieu de travail avant la fin de son horaire régulier de travail sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La même règle s'applique aux périodes de repas et de repos;

13.04

Tout travail fait le dimanche ou un jour de congé chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux double, sauf pour les salariés de l'entretien;

13.05

Un salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur, a droit à une rémunération équivalant à quatre (4) heures;

*Handwritten initials.*

13.05

Pour les fins du présent article, on entend par salaire horaire régulier, le salaire hebdomadaire, divisé par le nombre d'heures régulières de la semaine de travail de chaque salarié;

13.07

L'employeur doit donner un avis de huit (8) jours au salarié qui est assigné en surtemps à la prise d'inventaire.

13.08

Sauf dans les cas de prise d'inventaire et dans un cas de force majeure, où les services d'un salarié en particulier sont indispensables, le temps supplémentaire est volontaire et est distribué équitablement entre les salariés d'un groupe de rayons ou d'un service qui veulent en faire.

ARTICLE XLV. SALAIRES

14.01

Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés le salaire prévu à l'Annexe "A". Aux fins de détermination de leur taux de salaire, l'expérience des salariés à temps partiel est déterminée en tenant compte du nombre d'heures travaillées;

14.02

Aucun salarié ne peut subir de diminution de salaire à cause de l'entrée en vigueur de la présente convention;

14.03

Le salarié embauché à un taux supérieur au taux de salaire minimum prévu pour sa classification ne progresse pas dans l'échelle de salaire et n'a droit qu'à l'augmentation minimum annuelle;

14.04

L'employeur convient de ne pas créer de nouvelle classification dans le but d'exclure des salariés de l'unité de négociation;

14.05

Advenant la création de nouvelles fonctions, l'employeur s'engage à en aviser le syndicat et à négocier avec ses représentants le taux de salaire et les heures régulières de travail;

14.06

A défaut d'entente dans les trente (30) jours suivant l'établissement de la nouvelle classification, le

02

syndicat peut présenter un grief suivant la procédure prévue à la présente convention. L'arbitre a juridiction pour déterminer le taux de salaire et les heures régulières de travail applicables;

14.07

Le bordereau de paie doit indiquer:

- La période de paie;
- Le nombre d'heures régulières;
- Le nombre d'heures en temps supplémentaire;
- Le salaire brut;
- Les déductions (impôt, assurance collective, cotisations syndicales, etc...);
- Le salaire net;
- Solde des heures congés maladies (lorsque l'informatique pourra la programmer);
- Les cotisations du club social;

L'employeur inscrit sur les formules TP1 et TP4, le montant de la cotisation syndicale annuelle;

14.08

La paie est remise aux salariés tous les deux (2) mercredis dans l'après-midi;

14.09

Un salarié qui remplace son supérieur immédiat pour plus d'une (1) journée dans une semaine, a droit à une prime de dix pour cent (10%) de son salaire, laquelle est ajoutée à son salaire régulier;

14.10

Le salarié qui est assigné à une autre fonction pour une journée ou plus reçoit le salaire de cette dernière fonction, s'il est plus élevé.

L'employeur ne peut augmenter le salaire d'un salarié sans en avoir discuté au préalable avec le syndicat.

14.11

Les salariés d'entretien de jour ou de nuit dont les heures régulières se situent entre 17 h 30 (sauf le jeudi et vendredi 21 h) et 8 h, ont droit à une prime de 0.30 l'heure. Cette prime est ajoutée au salaire.

14.12

Advenant la fermeture d'un département, les salariés

02

de ces départements qui sont, en conséquence, transférés, ainsi que ceux qui sont déplacés à une autre occupation par suite de ces transferts conservent le salaire de leur ancienne occupation.

Advenant la réouverture d'un département fermé, les employés qui occupaient une fonction ont la préséance pour reprendre leur ancienne fonction.

ARTICLE XV. JOURS DE FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01

Les jours de fêtes ci-après énumérés sont chômés et payés s'ils sont célébrés un jour ouvrable pour le salarié:

1er janvier  
2 janvier, jusqu'à 13 h.  
Lundi de Pâques  
St-Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de Grâce  
25 décembre  
26 décembre, jusqu'à 13 h.

Si la St-Jean Baptiste et la Confédération tombent un dimanche, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un congé mobile par année, qu'il prend à une date convenue avec son supérieur immédiat.

Un salarié a droit, pour un jour de fête chômée et payée, à la rémunération équivalente à celle qu'il reçoit pour sa journée normale de travail;

15.02

Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe précédent tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier peut ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure, selon avis donné à l'employeur;

15.03

Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe 15.01 est célébré un jour ouvrable, les salariés ont droit quand même à leur congé hebdomadaire dans la semaine;

15.04

Aucun salarié, sauf le gardien, ne travaille plus d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) après l'heure de fermeture, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An;

15.05

Pour avoir droit à un congé chômé et payé, un salarié doit avoir été au travail pendant le jour ouvrable prévu à son horaire qui précède et qui suit ledit congé. Pour les fins de cet article, les absences suivantes sont considérées comme jours travaillés;

a: Congés hebdomadaires;

92

b: Vacances annuelles  
c: Affaires syndicales

ARTICLE XVI. VACANCES

16.01

Tout salarié qui, au 1er mai, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à une (1) journée de vacances par mois de services et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

16.02

Tout salarié qui a complété un (1) an de services, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

16.03

Tout salarié qui, au premier (1) mai de chaque année a complété quatre (4) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances payées de six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant la période de référence (1er mai au 30 avril).

16.04

Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété dix (10) ans de services au 1er mai, quatre (4) semaines de vacances et une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

16.05

Tout salarié qui, au 1er mai, a complété vingt (20) ans de services, a droit à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Au surplus, un salarié régulier, dans sa quatrième, douzième ou vingtième année de services, accumule, à compter de son anniversaire d'imposition, une demi-journée de congé additionnelle par mois de services, jusqu'au 30 avril suivant;

16.06

Le salarié dont le conjoint est au service de l'employeur pourra prendre ses vacances à la même date que son conjoint;

02

16.07

Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent;

16.08

Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale au niveau du rayon ou service, au cours du mois d'avril, et affichées le 1er mai; les dates des vacances prises durant la période d'hiver sont choisies par ancienneté;

16.09

La période de prise de vacances pour les deux (2) premières semaines de vacances d'un salarié est du 1er juin au 31 août à moins que ce salarié ne choisisse de prendre ses vacances à une autre date, en tout ou en partie. La période de prise de vacances pour la troisième (3e), la quatrième (4e) ou la cinquième (5e) semaine de vacances, est du 1er janvier au 30 avril. Le salarié qui a droit à cinq semaines de vacances peut prendre trois (3) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août. Un salarié peut prendre ses vacances à d'autres dates, après entente avec l'employeur;

16.10

La paie de chaque salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances;

16.11

Lors de la prise de vacances, le salarié peut déplacer son congé hebdomadaire précédant et suivant ses vacances de manière à l'ajouter à sa période de vacances plus un maximum de trois (3) jours de congés accumulés à son crédit.

16.12

Il est entendu que l'indemnité de vacances comprend le salaire hebdomadaire, plus commission, plus toutes les primes qui sont accordées au salarié.

02

ARTICLE XVll. CONGES SPECIAUX

17.01

Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié ayant complété sa période de probation, a droit à cinq (5) jours de congé payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables pour le salarié;

17.02

Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, ou de sa soeur, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables pour le salarié;

17.03

Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée si le jour des funérailles est un jour ouvrable pour le salarié;

17.04

Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un congé payé, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême, à son choix. Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé payé;

17.05

Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à une journée de congé payée pour assister à son propre mariage, au mariage de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, si le mariage est célébré un jour ouvrable pour le salarié;

17.06

Dans les cas de mariage et de décès, si l'événement a lieu à plus de cent (100) milles du lieu de résidence du salarié, ce dernier bénéficie d'un (1) jour de congé supplémentaire sans solde.

ARTICLE XVlll. PERMIS D'ABSENCE

18.01

Un salarié peut soumettre une demande de permis d'absence, sans rémunération, à l'agent de personnel, laquelle ne lui sera pas refusée sans raison sérieuse. Dans le cas de refus, l'employeur doit en donner les motifs, par écrit, au salarié et au syndicat;

02

18.02

A son retour, le salarié reprend son ancienne fonction ou une fonction comparable, sans perte de ses droits acquis;

18.03

Un salarié peut obtenir un congé sans rémunération, d'une durée maximale d'un (1) an. La période d'un tel congé peut être prolongée après entente avec le syndicat.

ARTICLE XIX. CONGE-MALADIE

19.01

Les salariés bénéficient d'un crédit de congé-maladie dont le but est de protéger leur revenu entre le moment où ils doivent cesser leur travail pour des raisons d'ordre médical et celui où ils ont droit aux prestations d'indemnité de salaire en vertu du régime d'assurance-collective.

L'employeur crédite au 1er <sup>janvier</sup> février de chaque année:

- a: 96 heures aux salariés réguliers dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures sur la base de huit (8) heures par mois.
- b: 92 heures aux salariés réguliers dont la semaine régulière de travail est de trente-sept (37) heures sur la base de sept heures et deux tiers (7 2/3) par mois.
- c: une (1) heure pour chaque vingt (20) heures de travail effectuées pendant le mois pour les salariés réguliers à temps partiel et surnuméraires.

Ces congés de maladie sont cumulatifs et payés aux taux horaire ou hebdomadaire de chaque salarié.

Le salarié absent pour maladie reçoit son salaire régulier pendant la période de carence précédant son admissibilité à l'indemnité de salaire en vertu du régime d'assurance-collective jusqu'à la limite des jours de maladie accumulée à son crédit.

Le salarié qui ne complète pas sa période de probation doit remettre à l'employeur les jours de congés de maladie qui ont pu lui être payés depuis son embauchage et le solde de son crédit est annulé.

19.02

L'employé qui jouit d'un congé-maladie avant de l'avoir accumulé à son crédit et qui ne demeure

02

pas au service de l'employeur suffisamment longtemps pour rembourser sa caisse de congés-maladie, se voit déduire de son indemnité de vacances et du salaire qui peut lui être dû à son départ la somme qui lui a été payée par anticipation;

## 19.03

A chaque mois, l'employeur avise, par écrit, le syndicat, du nombre de congés-maladie accumulés par chaque salarié.

## 19.04

Les heures de congé-maladie accumulées par un salarié au cours d'une année, pourront, à son choix être monnayées en bons d'achat dans le mois suivant l'expiration de cette année.

## 19.05

Les salariés à l'emploi de notre compagnie depuis quinze (15) ans et plus continueront à accumuler, sans limite, les jours de congés-maladie à raison d'une (1) journée par mois de services.

Lors de la mise à la retraite de ses salariés, la compagnie leur paiera, au taux de salaire alors en vigueur, les jours de congés-maladie accumulés, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours.

## 19.06

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat d'une absence pour maladie ou accident dès la première journée d'absence. Il doit également aviser son supérieur immédiat de son retour au travail au moins douze (12) heures à l'avance dans les cas d'absence de plus d'une (1) journée.

ARTICLE XX. ASSURANCE

## 20.01

L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à garder en vigueur la police d'assurance-groupe et à en acquitter cinquante pour cent (50%) de la prime individuelle de chaque salarié.

Le syndicat a le droit d'avoir, en tout temps, en sa possession, une copie de la police d'assurance maîtresse, à laquelle il est référé à l'article 20.01 de ladite convention, ainsi que toute modification qui pourrait être apportée à cette police d'assurance.

Au surplus, l'employeur autorise l'assureur à donner au syndicat, pendant toute la durée de la présente convention collective, toute information dont il pourrait avoir besoin relative aux bénéficiaires auxquels les salariés qu'il représente ont droit;

AR

20.02

L'employeur s'engage à garder en vigueur le régime de retraite existant et sa contribution déterminée à la fin janvier 1976 ne sera diminuée que si, par législation, il est tenu d'augmenter sa contribution à un régime étatique. L'employeur fournit au syndicat les informations demandées.

ARTICLE XXI. CONGES DE MATERNITE

21.01

Dans le présent article, on entend par:

- a: "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b: "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par le présent article;
- c: "Naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

CONDITIONS ADMISSIBLES

21.02

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de cet employeur le jour précédent le préavis mentionné aux articles 21.03 et 21.04.

PREAVIS

21.03

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

21.04

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

02

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

#### DUREE DU CONGE

##### 21.05

Sous réserve des articles 21.10 et 21.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 24 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

##### 21.06

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

##### 21.07

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

##### 21.08

A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

02

21.09

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 21.05 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

21.10

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

21.11

Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

21.12

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

21.13

Sauf dans le cas des articles 21.10 et 21.11 l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 21.14.

21.14

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 21.13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.

21.15

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est empêchée de reprendre son travail pour cause de maladie ou accident.

DM

21.16

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.17

A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

21.18

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

21.19

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

21.20

Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariées effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

21.21

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

21.22

Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente convention, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

21.23

La salariée enceinte congédiée, suspendue ou déplacée est présumée avoir été congédiée, suspendue ou déplacée du fait de sa grossesse et il incombe à l'employeur de prouver que la salariée a été congédiée, suspendue ou déplacée pour une autre cause juste et suffisante.

AL

ARTICLE XXII. SOUS-CONTRATS

## 22.01

L'employeur peut accorder des sous-contrats ou des concessions quant à ses opérations commerciales actuelles. Advenant qu'il confie une partie de ses opérations à un sous-contracteur ou à un concessionnaire, il devra prendre les mesures nécessaires pour que ce dernier embauche les salariés affectés avant d'en embaucher de nouveaux. De plus, les salariés affectés par le sous-contrat ou la concession conservent leur droit en vertu de la convention collective et demeurent des salariés de l'employeur.

C'est donc dire que l'employeur reconnaît que les salariés affectés par les changements susdits demeurent, comme condition d'emploi, assujettis à la présente convention collective et continuent à faire partie du syndicat au même titre qu'auparavant. L'employeur verra à ce que le sous-contractant ou concessionnaire accepte le tout.

## 22.02

Sauf pour les fins d'entraînement, les nouveaux salariés, un salarié de l'employeur non régi par la présente convention collective ne peut, sauf occasionnellement exécuter, dans l'établissement couvert par la présente convention un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.

Tout travail exécuté par un salarié non régi par la présente convention dans l'établissement couvert par la présente convention ne peut avoir pour effet de réduire le nombre d'heures de travail des salariés, ni causer de mise-à-pied.

ARTICLE XXIII. BONI DE NOEL

## 23.01

Le ou vers le 1er décembre de chaque année, l'employeur accorde à ses salariés des bons d'achats comme suit:

1.

D'une valeur de 65,\$ aux salariés réguliers après un (1) an de services;

2.

D'une valeur de vingt (20,\$) aux autres salariés qui ont complété leur période de probation;

## 23.02

Le ou vers le 1er décembre de chaque année, l'employeur accorde à ses salariés à temps partiel des bons d'achats comme suit:

1.

D'une valeur de 45,\$ aux salariés qui ont complété un (1) an de services;

2.

D'une valeur de 20,\$ aux autres salariés qui ont complété leur période de probation.

ARTICLE XXIV. FONCTION DE JURE

24.01

Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier;

24.02

Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation comme juré.

ARTICLE XXV. SALLE DE REPOS

25.01

L'employeur continue de mettre à la disposition des salariés une salle de repos propre. L'employeur consent à y installer des poubelles fermées et à peindre cette salle au moins une fois l'an;

25.02

L'employeur voit à ce que le ménage de cette salle se fasse après chaque repas du midi et du soir;

ARTICLE XXVI. CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

26.01

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit de concert avec le syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

26.02

Aucun salarié ne subit de baisse de traitement et autres avantages suite à une reclassification ou transfert provoqué par un changement d'écrit à 26.01 ou par une fusion de départements, de services ou d'entreprises.

02

26.03

L'employeur souhaite garder à son emploi son personnel actuel mais ne peut fournir de garantie d'emploi à quiconque, à la suite de ses améliorations ou modifications. Cependant, si des mises-à-pied devenaient nécessaires, ces mises-à-pied seraient effectués conformément à la convention collective.

26.04

L'employeur met tout en oeuvre pour faciliter la formation et l'entraînement du salarié affecté par les changements décrits à 26.01 ou par une fusion de départements, de services ou d'entreprises. De plus, il assume le coût de la formation et accorde aux salariés touchés une période d'essai de 45 jours suivant la période de formation pour s'adapter aux exigences normales de la tâche.

26.05

L'employé qui ne peut se recycler et qui doit quitter le service de l'employeur a droit à une indemnité de séparation équivalente à trois (3) mois de salaire s'il a moins d'un an d'ancienneté et à six (6) mois de salaire s'il a plus d'un an d'ancienneté.

ARTICLE XXVII. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

27.01

L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

27.02

L'employeur paie le coût de publication de 300 exemplaires sous forme de fascicule du texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les membres du syndicat.

27.03

L'employeur fournit à chaque salarié, gratuitement, les vêtements dont il oblige le port, les chaussures et appareils de sécurité individuels que la loi ou lui-même oblige à utiliser et fournit, de plus, des salopettes aux salariés de l'entretien de nuit;

27.04

L'employeur fournit et entretient, gratuitement, les uniformes nécessaires aux salariés suivants:

Salarié du casse-croûte  
Réception et expédition  
Département de la peinture

Rh

De plus, l'employeur doit défrayer le coût du transport pour les salariés qui doivent se rendre à l'extérieur de l'établissement pour la confection et l'essayage de ses vêtements.

Enfin, il fournit des salopettes aux hommes de métier, aux apprentis (métier).

27.05

Les salariés appelés par leur fonction à prendre leur repas hors des établissements de l'employeur ont droit à une allocation de repas de 5,\$.

27.06

L'employeur paie le transport des salariés appelés par leur fonction à travailler dans plus d'un établissement de l'employeur ou hors des établissements de l'employeur;

27.07

Dans le cas où l'employeur déciderait de faire suivre des cours d'entraînement, de perfectionnement ou de spécialisation à un ou plusieurs de ses salariés, il procédera comme suit:

a:

Afficher, au lieu habituel, durant dix (10) jours ouvrables, les conditions d'admission et les aptitudes requises demandées;

b:

Les candidats intéressés devront inscrire leur nom sur cet avis;

c:

Parmi les candidats inscrits qui ont satisfait aux conditions d'admission et qui ont les aptitudes requises, celui qui a le plus d'ancienneté suivra le cours;

27.08

Les salariés qui seront appelés à suivre des cours en dehors de leurs heures régulières de travail seront rémunérés au taux simple ou auront droit à un congé d'une durée équivalant à la durée de ces cours, au choix de l'employeur;

27.09

Ceux qui sont autorisés à suivre des cours à l'extérieur continueront de recevoir leur salaire régulier et seront remboursés des dépenses réelles encourues

DR

pour suivre ces cours.

27.10

Le fait pour un salarié de rater un ou plusieurs examens à la suite de ces cours ne peut être pour lui une cause de mise à pied, de rétrogradation, de congédiement, ni de la perte des avantages prévus dans cette convention;

27.11

Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective;

27.12

La journée normale de travail est celle définie par les normes reconnues de génie industriel;

27.13

Les salariés prennent leurs ordres des supérieurs désignés par l'employeur. Ce dernier a fourni une liste complète au syndicat dans les 30 jours de la signature de la convention et il lui communique les modifications à chaque fois qu'il y a lieu.

27.14

Toute entente particulière modifiant la convention, entre l'employeur et un ou des salariés, doit, au préalable, être acceptée par le syndicat;

27.15

Les salariés peuvent effectuer leurs achats dans l'établissement pendant leur congé hebdomadaire ou leur période de repas. Au surplus, ils peuvent, avec la permission de leur surveillant, s'absenter de leur travail pendant un maximum de vingt (20) minutes, pour effectuer des achats;

27.16

Aucun salarié ne doit être soumis à un quota de vente quelconque;

27.17

Sauf dans les cas de ventes excédant 33 1/3% d'escompte, l'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à maintenir en vigueur ses taux d'escompte de vingt pour cent (20%) et dix pour cent (10%) sur les achats en faveur de ses salariés. De plus, les salariés (es) mariés (es) ont droit à cet escompte pour les achats effectués pour leur conjoint et pour les enfants qu'ils (elles) ont déclaré être à charge;

02

27.18: Supposons tempête piteuse pendant les heures de travail. L'employeur  
maintient en contact avec la C.T.U.C. et informe les salariés, le plus tôt possible,  
s'il y a lieu de fermer le magasin et, dans tel cas, les salariés ne participent pas de  
faute de salaires. Un salarié qui quitte le magasin lorsque le dernier poste ouvert,  
doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et se faire tenir compte de son  
absence dans la relation des heures de travail. .../34

*MM*  
Dans le cas de tempêtes de neige, le magasin ouvre  
ses portes comme à l'accoutumé si les autobus de la  
C.T.C.U.Q. circulent. Si les autobus ne circulent  
pas, l'employeur fait annoncer, le plus tôt possible,  
aux postes de radio CHRC et KCV, l'heure de la  
reprise des services.

27.19

L'âge de la retraite est obligatoire à 65 ans.

27.20

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat,  
ni les salariés ne doivent faire de distinction  
à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison  
de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité,  
de ses convictions religieuses ou politiques ou de  
ses activités syndicales.

La langue de travail est le français.

27.21

La compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures  
discriminatoires contre un salarié parce qu'il  
s'occupe, au nom du syndicat, d'activités syndicales.

27.22

#### SECURITE SANTE

a:

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

b: *MM* *MM*

Le projet de la loi 17 sur la santé sécurité au travail  
est intégré mutatis mutandis à la présente convention.

c:

Le salarié qui se prévaut d'un de ses droits en vertu  
de cette loi ne peut être pénalisé, discipliné ou  
harcelé.

27.23

Les annexes font parties intégrantes de la convention.

#### ARTICLE XXVIII. CAISSE POPULAIRE DES TRAVAILLEURS

28.01

L'employeur défraie le coût d'un chèque par deux (2)  
semaines pour les salariés qui participent à la Caisse  
des Travailleurs de Québec.

*OL*

28.02

L'employeur permet l'affichage d'un avis invitant le salarié à participer à la Caisse ou les prévenant qu'ils peuvent modifier leur contribution.

ARTICLE XXIX. CORRESPONDANCE

Tout avis, par écrit, qu'une partie désire donner à l'autre, devra l'être par courrier recommandé, affranchi et adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

PAQUET - SYNDICAT INC.  
2700 Boul. Laurier  
Québec, 10, Que.  
A l'attention de l'agent de personnel

AU SYNDICAT:

Syndicat des Employés de Magasins de Québec Inc.  
155 est, boul. Charest,  
Québec 2, Que.  
A l'attention du conseiller syndical de la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.)

29.02

Tout avis maffé sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires suivant celui de la mise à la poste. Le reçu d'enregistrement établira la date de la mise à la poste;

29.03

L'une ou l'autre partie peut changer son adresse, à n'importe quel temps, en donnant avis de tel changement à l'autre partie, de la façon ci-haut prévue;

29.04

Tout avis écrit remis en main propre à l'une ou l'autre des parties et contresigné par celles-ci est considéré comme étant un avis par courrier recommandé.

ARTICLE XXX. DUREE DE LA CONVENTION

30.01

La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la loi et expire le 31 décembre 1983.

*QR* *du*

*MM*

*1<sup>er</sup> janvier 1981*

*QR*

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A STE-FOY,  
ce 16 janvier 1981.

PAQUET - SYNDICAT INC.

PAR: Jean-Yves Lavoie

PAR: R. Lavoie

TEMOIN: St. Jean Lavoie

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC INC.

PAR: Monique Parent Bernard Pite

PAR: Rita E. Vachon J. J. P. P. P.

TEMOIN: Marino Menard

al

## ANNEXE " A "

SALAIRES

	<u>01/01/81</u>	<u>01/01/82</u>	<u>01/01/83</u>
<u>VENDEURS</u>			
0 à 6 mois	\$184.00	\$205.00	\$224.00
6 à 12 mois	\$187.00	\$208.00	\$227.00
12 mois et plus	\$192.00	\$211.00	\$231.00
<u>COUTURIERES</u>			
0 à 6 mois	\$178.00	\$194.00	\$212.00
6 à 12 mois	\$181.00	\$197.00	\$215.00
12 mois et plus	\$184.00	\$200.00	\$218.00
<u>AJUSTEUSES</u>			
0 à 6 mois	\$184.00	\$203.00	\$221.00
6 à 12 mois	\$187.00	\$206.00	\$224.00
12 mois et plus	\$190.00	\$209.00	\$227.00
<u>PREPOSES AU STOCK</u>			
0 à 6 mois	\$190.00	\$210.00	\$229.00
6 à 12 mois	\$193.00	\$213.00	\$232.00
12 mois et plus	\$196.00	\$216.00	\$235.00
<u>OUVRAGE GENERAL</u>			
0 à 6 mois	\$218.00	\$239.00	\$259.00
6 à 12 mois	\$221.00	\$242.00	\$262.00
12 mois et plus	\$224.00	\$245.00	\$265.00
<u>BUPEAU CLERICAL</u>			
0 à 6 mois	\$204.00	\$224.00	\$244.00
6 à 12 mois	\$207.00	\$227.00	\$247.00
12 mois et plus	\$210.00	\$230.00	\$250.00
FEMME DE MENAGE	\$5.00/hre	\$5.40/hre	\$5.80/hre

1. Tous les employés vendeurs recevront un pour cent (1%) de commission sur leurs ventes personnelles. En surplus, lorsque ceux-ci atteindront, au cours d'une même année dans le même rayon, le volume de ventes personnelles de l'année précédente, la susdite commission sera augmentée à deux pour cent (2%) pour toutes leurs ventes excédentaires.

La dite commission étant payable mensuellement.

2. Les employés des rayons 30-40-65 recevront une commission de un pour cent (1%) sur les premiers \$50,000 de ventes et de trois pour cent (3%) sur toutes ventes excédentaires dans une même année.

*mb*  
*P2* 3. Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés réguliers surnuméraires bénéficient au prorata des heures travaillées de tous les avantages prévus à la convention collective, sous réserve des autres dispositions de la dite convention.

ANNEXE "B"

E N T E N T E

ENTRE:                    PAQUET - SYNDICAT INC.

ET:                        LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC  
INC. (C.S.N.)

Le syndicat reconnaît avoir accepté que l'employeur ferme et abolisse, les fonctions de la réception et de l'étiquetage des marchandises, en date du 16 janvier 1981.

Le syndicat reconnaît qu'il accepte les abolitions et les fermetures des fonctions susdites et s'engage tant en son nom personnel que pour les salariés affectés à ne pas se prévaloir des avantages de l'article 45 du Code du Travail autrefois l'article 36.

Le syndicat renonce à exercer tout recours contre l'employeur par suite de l'abolition des susdites fonctions.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A STE-FOY  
CE 16 janvier 1981.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE MAGASINS DE QUEBEC (C.S.N.)

PAQUET - SYNDICAT INC.

Monique Parent  
Rita C. Vachale

Jean-Yves Larivière  
A. Larivière

R2