

NOM

NO

04176-4

C.A.E. 6425 NO.CONV. 41764
AFFIL. 7 NB.EMPL. 197
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65480 63
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21756004
DATE ENR.840514

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 4 1

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
Date	Signature: 84-01-20	Reception: 84-01-24
Durée	Du: 83-08-24	Au: 85-08-24
Nombre de salariés régis par la convention collective		197

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Robert Bowen, président	<input type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc. Division Miracle Mart - Québec 5151, Boul. Thimens Ville St-Laurent, Qc

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	6425-08	Affiliation	FTQ (7)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>[Signature]</i>	84-01-30

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

ORIGINAL

2175604
4176-4

DIVISION MIRACLE MART QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

passée à Québec, ce 20^e jour de Janvier.
mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

Entre:

STEINBERG INC. (DIVISION MIRACLE MART)

ayant son siège social au
5151 Boulevard Thimens
dans la ville de Saint-Laurent
Province de Québec

(ci-après appelée "L'Employeur")

d'une part

Et:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

268 Marie de l'Incarnation
Québec, P.Q. G1N 3G4

(ci-après appelée "L'Union")

d'autre part

84 JAN 24 11:24

Handwritten signature

TABLE DES MATIERES

	Définitions et interprétation des termes	1
Article I	Reconnaissance et juridiction	4
Article II	Droits de la direction	4
Article III	Sécurité syndicale	6
Article IV	Affaires syndicales	7
Article V	Ancienneté	10
Article VI	Sécurité d'emploi	12
Article VII	Procédure de griefs	15
Article VIII	Arbitrage	18
Article IX	Heures de travail	19
Article X	Pauses	21
Article XI	Heures supplémentaires	22
Article XII	Salaires	23
Article XIII	Prime et boni	24
Article XIV	Vacances payées	25
Article XV	Congés statutaires	27
Article XVI	Congés de deuil et autres	28
Article XVII	Permis d'absence	29
Article XVIII	Sécurité et santé	34
Article XIX	Plan de retraite	38
Article XX	Fonction de juré	38
Article XXI	Uniformes et buanderie	39
Article XXII	Grève de Lock-out	39
Article XXIII	Clauses générales	39
Article XXIV	Rencontre	40
Article XXV	Durée de la convention	40
Annexe "A" Echelle de salaires des salariés réguliers		
Annexe "B" Conditions de travail des salariés à temps partiel		
	Définitions et interprétation des termes	1
Article I	Reconnaissance et juridiction	4
Article II	Droits de la direction	5
Article III	Sécurité syndicale	7
Article IV	Affaires syndicales	8
Article V	Ancienneté	10
Article VI	Sécurité d'emploi	13
Article VII	Procédure de griefs	14
Article VIII	Arbitrage	17
Article IX	Heures de travail	17
Article X	Salaires	22
Article XI	Heures supplémentaires	22

TABLE DES MATIERES (suite)

Article XII	Vacances payées	23
Article XIII	Permis d'absence	25
Article XIV	Sécurité et santé	26
Article XV	Uniformes et buanderie	27
Article XVI	Grève et Lock-out	28
Article XVII	Clauses générales	28
Article XVIII	Rencontre	28
Article XIX	Boni de Noël	29
Article XX	Congés statutaires	29
Article XXI	Durée de la convention	29
Annexe "C" Echelle de salaires des salariés à temps partiel		

LETTRES D'ENTENTE (3)

C) SALARIE A TEMPS PARTIEL

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 1955, qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine au moment du 23 juillet 1955, qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine.

D) SALARIE

Ensemble constitué par l'ensemble des lettres d'entente conclues, sous la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, et qui visent les salaires des salariés à temps partiel.

Les lettres d'entente conclues dans un rayon de vingt (20) milles de la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles de la ville de Québec.

E) GÉNÉRAL

Pour les fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

DEFINITIONS ET INTERPRETATION DES TERMES

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

A) SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

B) SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour trente-huit (38) heures de travail par semaine; à compter du 27 janvier 1985, la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures; en vigueur le 28 juillet 1985, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures.

C) SALARIE A TEMPS PARTIEL:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine; à compter du 27 janvier 1985, qui travaille moins de trente-neuf (39) heures par semaine; en vigueur le 28 juillet 1985 qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine.

D) MAGASIN:

Endroit exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville.

E) PROMOTION:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.

F) PERMUTATION:

Désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de classification.

G) RETROGRADATION:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.

H) GENRE:

Pour les fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

I) Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.

J) GROUPE DE DEPARTEMENTS:

<u>GROUPE</u>	<u>DEPARTEMENTS</u>
10 et 11	11, 12, 16, 19, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 60.
12	10, 13, 14, 15, 17, 18.
13 et 14	61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69.
15 et 16	54, 56, 57, 58, 59.
20	24, 26, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 86.
21	76, 77, 78, 79.
22	20, 21, 22, 23.
23 et 24	28, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38.
25	80, 81, 82, 83, 85, 89.
90	
91	
92	
93	
94	
95	

K) Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

L) TRANSFERT:

Désigne la mutation d'un salarié d'un magasin à un autre.

M) CHANGEMENT DE STATUT:

Désigne le passage du statut de salarié régulier à celui à temps partiel.

N) JOUR:

A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

O) JOUR OUVRABLE:

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01, sous réserve des dispositions de la lettre d'entente sur l'ouverture le dimanche, faisant partie de cette convention.

P) MISE A PIED:

Suspension temporaire d'emploi, à l'initiative de l'Employeur, pour d'autres raisons que des motifs disciplinaires.

Q) LEGISLATION SUPERIEURE A LA CONVENTION COLLECTIVE:

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.

R) DEPLACEMENT:

Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Miracle Mart situés dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville, sauf: les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupe, les étudiants employés pendant la période de vacances, le personnel du service de la sécurité en particulier les gardiens et les détectives des magasins et les employés de bureau.
- 1.02 La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 1.03 L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 C'est le droit de l'Employeur d'administrer son entreprise comme il l'entend selon les dispositions de la présente convention et plus spécifiquement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 e) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

2.02 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches seront établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations. L'Employeur informera l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations. L'Employeur et l'Union discuteront le ou les taux de salaire pour ces mêmes nouvelles opérations et ce en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective.

L'Union pourra présenter un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. De tels griefs seront étudiés à compter de la troisième étape de la procédure de grief.

2.03 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

2.04 Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

2.05 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront pas de travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité de négociation. La prétention de l'Union que les dispositions de ce paragraphe sont violées par l'Employeur sera d'abord soumise au gérant du magasin visé. A défaut de solution satisfaisante, le cas sera référé par l'Union au gérant des relations de travail.

- 2.05 B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail ~~élémentaire~~ relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
- C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, l'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.
- 2.06 Les vendeurs et fournisseurs ne rempliront pas les tablettes à l'exception des disques, livres de poches et cartes de souhaits. L'Employeur rencontrera l'Union pour discuter de tout problème relié à l'application de cette clause.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié régulier qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.03 Tout salarié régulier devra signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.06 L'Employeur remettra à l'Union à chaque période, une liste des nouveaux salariés, des permutations, des départs, ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, en indiquant le nom, l'adresse, la date d'emploi, le numéro d'assurance sociale et la date de naissance. De plus, avant le 15 février de chaque année, l'Employeur remettra à l'Union une liste complète de tous les salariés avec les mêmes informations telles que précitées ci-haut.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 a) Les agents d'affaires pourront visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Il est entendu que ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- b) Il est aussi convenu qu'un agent d'affaires pourra visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture mais il devra obtenir la permission du gérant du magasin ou de son remplaçant.
- 4.02 Tout salarié régulier élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paye pour une période de six (6) mois au maximum.
- 4.03 Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts. En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.04 Le comité de négociation des salariés sera formé de permanents de l'Union et d'un maximum de six (6) salariés de l'unité de négociation, avec un maximum de deux (2) par magasin. Il est convenu que quatre (4) des salariés du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaires pour le temps accordé aux rencontres de négociation.

4.05 a) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1er décembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail. Il est entendu que le nombre de salariés de l'unité de négociation se limite à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale.

Pour les fins de ce sous-paragraphe, les mots "activités syndicales" comprennent, entre autres, l'assistance à des réunions du comité du Syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.

b) Un maximum de six (6) salariés avec un maximum de deux (2) par magasin peuvent obtenir un permis d'absence sans paye pour assister au Congrès de la F.T.Q. en décembre à tous les deux (2) ans. Ce permis ne doit pas excéder une (1) semaine et une demande doit être soumise par écrit un (1) mois à l'avance.

4.06 L'Union pourra se servir du babillard de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une (1) copie de chaque communiqué devra être remise au gérant du magasin avant l'affichage.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.07 L'Employeur avise l'union quinze (15) jours à l'avance lorsqu'un délégué d'Union doit être permuté, transféré ou déplacé. Le délégué d'Union n'est pas sujet à des mesures discriminatoires ou disciplinaires pour avoir refusé une permutation, un transfert ou un déplacement.
- 4.08 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué d'Union de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant du magasin avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée pourvu qu'il indique la durée approximative de son absence.
- 4.09 Les salariées pourront porter leurs boutons d'Union ou de délégués en tout temps lorsqu'ils travaillent.
- 4.10 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.
- 4.11 L'Employeur autorise l'affichage à la vue de tous, des cartes d'identification du local 503, CTC -FTQ, dans l'établissement régi par cette convention.
- 4.12 Dans le cas d'une mise à pied et d'un changement de statut, le délégué d'Union du magasin concerné n'est pas mis à pied ou changé de statut aussi longtemps que dans ce magasin ou dans l'autre magasin le plus près, il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) L'ancienneté d'un salarié régulier sera calculée à compter de sa dernière date d'embauchage dans l'unité de négociation à titre de salarié régulier et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de vingt-cinq (25) jours travaillés.
- b) Le congédiement d'un salarié en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.02 A) Tout salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les circonstances suivantes:
- a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt-quatre (24) heures pour révoquer sa démission
 - b) s'il est congédié pour cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant neuf (9) mois consécutifs ou plus;
 - d) s'il néglige ou refuse, sans donner de raison valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel au travail par lettre recommandée, à la suite d'une mise à pied;
 - e) s'il s'absente de son travail pour deux (2) jours *consecutifs programmés* ou plus sans avis et sans autorisation de l'Employeur, à moins d'une raison valable.
- B) Tout salarié perd son ancienneté comme régulier, après neuf (9) mois s'il est devenu salarié à temps partiel à cause d'une réduction du personnel.
- C) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention ou toute autre absence autorisée par l'Employeur ou encore occasionnée par la maladie ou un accident.

- 5.03 Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés réguliers qui sont capables de rencontrer les ~~exigences~~ *exigences* normales des tâches, dans les cas: ~~(de promotion)~~ de rétrogradation non disciplinaire, de transfert, de mise à pied, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent. Cependant, dans le cas des *PROMOTIONS* ⁰² Commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.04 Les mises à pied dans chaque magasin sont faites par ordre inverse d'ancienneté, parmi les salariés réguliers, à la condition qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches. Le salarié régulier qui est sujet à une mise à pied a le choix suivant:
- a) travailler comme salarié à temps partiel dans le même magasin;
 - b) se servir de son ancienneté et déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté dans le même magasin ou les magasins de la région de Québec;
 - c) lorsqu'un salarié régulier est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son magasin ou dans les autres couverts par la convention collective. Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel au travail comme régulier et pour les heures disponibles.
- 5.05 Les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté sont rappelés selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les salariés les plus anciens sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales des postes ouverts. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.06 Tout salarié régulier qui est mis à pied reçoit par écrit un avis de une (1) semaine. Une (1) semaine de salaire au taux normal lui est payé si l'Employeur ne peut lui donner cet avis écrit.
- 5.07 a) Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur les babillards des magasins. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit pendant cette période. L'Employeur donne la priorité à l'ancienneté des salariés réguliers dans les magasins concernés pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales du poste qui est ouvert.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.07 b) Lorsqu'un salarié régulier est promu, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification sont affichés sur les babillards dans les magasins, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion doit être levé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage.
- 5.08 a) Le salarié régulier promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas d'un retour éventuel dans l'unité de négociation.
- b) Si une personne est à l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser son ancienneté pour empêcher une promotion et/ou déplacer un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.
- 5.09 L'Employeur accorde une période d'essai minimale de quinze (15) jours travaillés et d'un maximum de vingt-cinq (25) jours travaillés, à tout salarié promu. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, après avoir donné au préalable un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur dont copie à l'Union. De même l'Employeur peut le retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, en procédant de la même façon.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir un salarié officiellement, le gérant du magasin ou son remplaçant devra le faire par écrit. Une (1) copie de l'avertissement sera remise immédiatement au salarié en cause et une autre sera adressée à l'Union par poste certifiée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise au salarié.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit selon 6.01. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie à l'Union.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.03 La rétrogradation d'un salarié régulier sera sujette à la procédure décrite en 6.01. Dans un tel cas, le salarié recevra le salaire maximum prévu pour la fonction à laquelle il est rétrogradé ou son salaire actuel, soit le plus bas des deux.
- 6.04 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si, pendant les six (6) mois suivants, aucune autre plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce même salarié. Il est convenu pour la durée de la présente convention qu'un salarié peut consulter son dossier personnel. Une telle demande est faite au supérieur immédiat qui fera les arrangements nécessaires.
- 6.05 Le salarié régulier qui est l'objet d'un transfert permanent d'un magasin à un autre recevra un avis de sept (7) jours avant la date du transfert. L'Employeur devra considérer les facteurs suivants lors d'un transfert:
1. les besoins de l'entreprise;
 2. l'ancienneté du salarié et les qualifications;
 3. son lieu de résidence.
- 6.06 Le délégué d'Union sera convoqué en même temps que le salarié, et assistera à titre de témoin à toute entrevue demandée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue sera inscrit à son dossier. Le délégué devra se retirer de l'entrevue à la requête du salarié.
- 6.07 Le salarié qui est transféré d'un magasin à un autre durant ses heures normales de travail, ne subira pas de perte de salaire et l'Employeur paiera le coût du transport public.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.08 Dans le cas d'un interrogatoire mené par un représentant de la sécurité, le salarié pourra exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou de son agent d'affaires. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié pourra être accompagné d'un autre salarié du magasin comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.
- 6.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.10 Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les dix (10) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- 6.11 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence.
- 6.12 Aucun salarié ou délégué syndical n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte de ce faire, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.13 Une (1) copie de tout document signé par un salarié, en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause. Si le salarié le désire ou l'exige, une copie est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 a) Un salarié régulier n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son Gérant de Groupe l'occasion de régler sa plainte.
- b) Tout salarié régulier qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Les griefs seront étudiés de la façon suivante:

7.03 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant du magasin ou son remplaçant dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Une réunion a lieu entre le salarié intéressé, son gérant de groupe et le gérant du magasin. Le délégué du magasin et/ou l'agent d'affaires est présent. La décision du gérant du magasin ou de son remplaçant doit être rendue par écrit au salarié intéressé et à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit au gérant régional ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 Deuxième étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou l'agent d'affaires de l'Union, et le gérant régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnées, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel.

Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional rend sa décision par écrit à l'agent d'affaires. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05 Troisième étape:

Entre le directeur du personnel et l'agent d'affaires.

L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape.

Le directeur du personnel ou son délégué a sept (7) jours ouvrables pour disposer du grief. La décision prise est communiquée par écrit à l'Union. Si les parties le jugent opportun, une réunion peut avoir lieu en présence des personnes intéressées, et dans un tel cas, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion.

7.06

Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou l'agent d'affaires. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.07 Les griefs relatifs aux taux de salaires sont étudiés à compter de la troisième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7.08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la troisième étape sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.09 Les délais-limites prévus dans les articles VII et VIII de la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés par consentement mutuel. Si les délais, ou toute prolongation convenue mutuellement, ne sont pas observés par l'Union ou par l'Employeur, le grief sera considéré comme abandonné. Toute correspondance concernant la procédure de griefs et d'arbitrage entre les parties devra être faite par courrier recommandé, courrier enregistré ou par courrier spécial.
- 7.10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.11 Aux fins de discussion d'un grief ou au moment d'un arbitrage, le gérant produira les documents nécessaires, à l'exception des documents de nature confidentielle.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 S'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus à la procédure de griefs et advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé à la dernière étape de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente-et-un (31) jours de la date de la réception de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- 8.05 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 8.06 Dans le cas où aucune entente n'est intervenue, l'arbitre qui a rendu la sentence arbitrale, peut à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures réparties ~~sur trois (3) journées de travail de soit 7 heures, 7.5 heures ou 8 heures consécutives et deux (2) journées de sept (7) heures consécutives.~~ *en cinq (5) journées de travail de soit 7 heures, 7.5 heures ou 8 heures consécutives*
- A compter du 27 janvier 1985, la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures réparties en cinq (5) journées de travail de soit 7 heures, 7.5 heures ou 8 heures consécutives.
- A compter du 28 juillet 1985, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures réparties ~~sur trois (3) journées de huit (8) heures consécutives et deux (2) journées de sept (7) heures consécutives.~~ *en cinq (5) journées de travail de soit 7 heures, 7.5 heures ou 8 heures consécutives*
- 9.02 Un (1) samedi par trois (3) semaines sera alloué à titre de congé hebdomadaire.
- 9.03 Le programme d'heures de travail pour les salariés de jour est établi par l'Employeur. Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail. Un salarié de jour ne travaille pas plus d'un soir par semaine, sauf durant la période des fêtes où, si le législateur autorisait l'ouverture chaque soir de la semaine, son programme d'heures normales de travail peut inclure un maximum de deux (2) soirs non consécutifs. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés pour travailler le soir ne sont pas programmés plus tard que dix-huit heures trente (18h30), deux (2) jours par semaine.
- 9.04 Aucun salarié ne sera programmé plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après la fermeture du magasin.
- 9.05 Le salarié dont toutes les heures normales de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin, sera considéré comme partie de l'équipe de nuit. L'assignation à l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fera dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- 9.06 Le programme de travail de chaque salarié régulier est affiché sur le babillard avant 14h30 le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante. Aucun changement ne pourra y être effectué après cette heure-limite.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.07 Seules les heures fournies réellement par le salarié selon son programme de travail, seront rémunérées. Le salarié devra toujours poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.
- 9.08 Il est convenu que lorsque les magasins sont ouverts le soir, soit la veille d'un congé statutaire, soit à l'approche de Noël et du Jour de l'An ou si le législateur autorisait l'ouverture chaque soir de la semaine, les heures de travail fournies durant ces soirs par le salarié régulier sont considérées comme partie de son programme de travail hebdomadaire normal et sont rétribuées au taux normal pourvu que le nombre d'heures de travail ne dépasse pas trente-huit (38) heures, et en vigueur le 27 janvier 1985, trente-neuf (39) heures et à compter du 28 juillet 1985, trente-huit (38) heures, durant la semaine.
- 9.09 Une (1) copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage, et, dans le cas où cela n'est pas possible, la copie est expédiée par la poste au bureau de l'Union.
- 9.10 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler.
- A) Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon sa programmation prévue, doit en aviser personnellement son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin une (1) heure avant le début de sa programmation sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse.
- B) Si le salarié est programmé pour commencer avant l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, ^{son gérant de magasin ou} le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai prévu au paragraphe A ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit personnellement donner son avis dans les trente (30) minutes qui suivent le début de sa programmation.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.10 C) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit, ~~aviser~~ ^{groupe} personnellement son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci son gérant de ~~magasin~~ ^{Magasin} ~~groupe~~ ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.

ARTICLE X - PAUSES

- 10.01 Le salarié a droit à une (1) heure pour son repas au cours de toute journée de travail fournie, d'une durée prévue à l'article 9.01. La période de dîner est prévue entre 11h30 et 14h30 et celle du souper entre 16h30 et 19h00. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre un repas.
- 10.02 Le salarié qui fournit une journée de huit (8) heures de travail (sept (7) heures ou 7.5 heures, selon le cas) bénéficiera de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune à mi-temps si possible de chaque période de travail. Le salarié qui travaille deux (2) heures supplémentaires ou plus aura droit à une pause payée additionnelle de quinze (15) minutes.
- 10.03 Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant et/ou après sa journée de travail régulière a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 10.04 Les périodes mentionnées aux paragraphes 10.01 et 10.02 sont prises, en autant que possible, sur le principe du "premier entré", "premier sorti".

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

** en vigueur
le 28 juillet 85
38 heures trente huit*

11.01

Un salarié régulier est payé au taux et demi pour les heures fournies en plus de son programme de travail quotidien. Toutes les heures fournies en excédant des trente-huit (38) heures hebdomadaires, et à compter du 27 janvier 1985, en excédant des trente-neuf (39) heures hebdomadaires, sont rémunérées au taux et demi. En aucun cas il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

11.02

Lorsqu'un salarié régulier sera requis de travailler entre 00h01 et 24h00 le dimanche, il sera rémunéré au taux double.

** en tant que le salarié
puisse rencontrer les exigences
normales de la tâche,*

11.03

a) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez de salariés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat, après avoir respecté l'ancienneté, ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les salariés du département qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables de rencontrer les exigences normales de la tâche.

b) Lorsqu'il sera requis par la direction, le temps supplémentaire durera un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectuera à raison d'unités de six (6) minutes. Il est entendu que les salariés seront appelés à travailler des heures supplémentaires de façon raisonnable.

11.04

Le salarié régulier rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux et demi. Un rappel au travail le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.05 Tout travail effectué par un salarié régulier durant la période d'un congé statutaire telle que définie en 15.03, sera rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé.
- 11.06 Au cours d'une semaine qui comporte un (1) ou deux (2) congés statutaires, le salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures de travail fournies en plus des trente (30) heures ou des vingt-trois (23) heures programmées pour la semaine en question.
- En vigueur pour la durée de la semaine de trente-neuf (39) heures, le salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures de travail fournies en plus des trente et une (31) heures ou des vingt-quatre (24) heures programmées pour la semaine en question.
- Il est entendu que le salarié a droit à son jour de congé hebdomadaire en plus du congé statutaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les salaires et classifications apparaissent à l'Annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera ni réduction de salaire ni mise à pied.
- 12.03 En vigueur le 26 août 1984, le salarié régulier qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.04 Le salarié régulier qui remplace un salarié d'une classification supérieure à la sienne pour une période d'au moins une (1) semaine de calendrier, sera payé le taux suivant de son taux dans la classification supérieure à compter de la première journée, et le salarié ne recevra pas moins de dix dollars (\$10.00) par semaine.

ARTICLE XIII - PRIME ET BONI

- 13.01 a) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est versée aux salariés qui travailleront entre 19h01 et 7h00.
- b) Les salariés de l'équipe de nuit (c'est-à-dire ceux dont le programme de travail est tel que défini à la clause 9.05) recevront une prime de soixante-dix cents (70¢) de l'heure, et ce, à compter du 5 décembre 1983.
- 13.02 a) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1er décembre, un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire pourvu qu'ils aient travaillé au moins une (1) semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1er janvier et le 1er décembre inclusivement de l'année en cours;
- b) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1er décembre, un boni de Noël égal au 3/4 du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1er mars et le 1er décembre inclusivement de l'année en cours.

ARTICLE XIII - PRIME ET BONI

- 13.02 c) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1er décembre, un boni de Noël égal à la moitié ($\frac{1}{2}$) du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1er juin et 1er décembre inclusivement de l'année en cours.
- d) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1er décembre, un boni de Noël égal à un quart ($\frac{1}{4}$) du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1er septembre et le 1er décembre inclusivement de l'année en cours.

13.03 Les primes prévues à l'article 13.01 a) et b) seront considérées comme faisant partie du salaire d'un salarié régulier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées à chaque salarié régulier qui, au 30 avril de l'année en cours, possède l'ancienneté nécessaire. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté au moment de dresser les listes de vacances qui sont allouées selon les critères suivants:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>DUREE DES VACANCES PAYE DE VACANCES</u>
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service payable à 4% du salaire total
Un (1) an	2 semaines
Quatre (4) ans	3 semaines
Neuf (9) ans	4 semaines
Seize (16) ans	5 semaines
Vingt-quatre (24) ans	6 semaines

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 a) La période de vacances sera établie à compter du 1er mai au 30 avril, cependant aucune période de vacances n'est accordée entre le 1er novembre et le 8 janvier suivant;
- b) Les salariés peuvent prendre leurs vacances de façon consécutive;
- c) L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps;
- d) Le tableau des vacances devra être affiché au plus tard le 15 avril courant.
- e) Il y a un minimum d'un (1) salarié par groupe de départements en vacances.
- 14.03 Le choix de vacances des salariés exclus de l'unité de négociation n'affectera pas le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.
- 14.04 Le salarié qui quitte son emploi aura droit au paiement des vacances qui lui sont dues au moment de son départ. Le calcul se fera selon son ancienneté sur une base de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de ses gains accumulés entre le 1er mai de l'année en cours et la date de son départ.
- 14.05 Il est entendu que le salarié régulier reçoit sa paye de vacances au moment de son départ pour vacances.
- 14.06 Tout salarié aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.
- 14.07 Les vacances sont ~~non~~-cumulatives.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 Le salarié régulier a droit aux congés payés suivants:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Jour du Canada;
- Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Anniversaire de naissance du salarié.

Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

15.02 Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non ouvrable, il sera reporté le jour ouvrable suivant.

15.03 Le congé se définit pour les salariés de jour comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 00h01 et 24h00 et pour les salariés de nuit, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 18h01 la veille du congé et 18h00, le jour du congé.

15.04 Lorsqu'un ou deux congés tel que définis à l'article 15.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié régulier, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congés de plus en même temps que ses vacances.

15.05 Aucun salarié ne travaillera plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après la fermeture la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE XVI - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

16.01 Congés de deuil

Le salarié a droit aux congés suivants pour les périodes de temps ici prévues, sans perte de salaire régulier si par ailleurs il avait été à l'ouvrage, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- b) décès de son père ou de sa mère: quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint: trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles.
- d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grand-parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant: une (1) journée, soit la journée des funérailles.

16.02 Le salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lors de l'adoption d'un enfant, a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême ou soit à sa sortie de l'hôpital, ou le jour de l'adoption, au choix du salarié.

16.03 Congé de mariage

- A) A l'occasion de son mariage, le salarié régulier se verra accorder un congé rémunéré d'une durée d'une (1) journée. Ce congé sera payable toutefois qu'en une (1) seule occasion durant son emploi.
- B) A l'occasion du mariage de son enfant ou des autres parents mentionnés au paragraphe 16.01, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A) Un salarié régulier peut soumettre une demande écrite de permis d'absence sans paye à son gérant de magasin au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Aucun permis n'est alloué pour une période de plus de six mois. Un tel permis ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin et, que les motifs soient acceptables ~~par l'Employeur.~~ Un tel refus peut être sujet à la procédure de grief et d'arbitrage. A son retour au travail, ce salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, ou à une classification équivalente et reçoit le taux applicable dans sa classification au moment de son retour, y compris toute augmentation prévue selon la convention collective.
- B) En cas d'adoption, la salariée régulière peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

17.02 Les jours d'élection décrétés par le gouvernement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur programmera les heures de travail de manière à ce que chaque salarié, ayant le droit de vote, puisse jouir sans perte de salaire, du nombre d'heures consécutives déterminées par la loi électorale, afin d'exercer son droit de vote. Cette disposition ne devra pas changer la programmation habituelle d'un salarié.

17.03 Congé de maternité

Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
3. "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

- 17.04 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 17.13 et 17.14 qui suivent.
- 17.05 Pour les fins du paragraphe 17.04, une salariée est réputée être à l'emploi d'un Employeur durant une grève ou un lockout.

Sous-section 2

DUREE DU CONGE

- 17.06 Sous réserve des paragraphes 17.10 et 17.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 26 semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 17.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 17.08 A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, 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.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (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.

17.09 Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 17.06 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

17.12 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 vingt (20) semaines.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

Sous-section 3

AVIS

17.13 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2e alinéa du paragraphe 17.09, le certificat médical remplace le présent avis.

17.14 Cet avis 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.

17.15 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

17.16 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 17.13, 17.14, 17.15 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

17.17 Dans le cas et selon les limites prévues aux paragraphes 17.06, 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 17.11, 17.12 et 17.13 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.18 Sous réserve du paragraphe 17.07, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

Sous-section 4

RETOUR AU TRAVAIL

17.19 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17.20 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.

17.21 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 exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

17.22 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.

17.23 Lorsque l'Employeur effectue des mises-à-pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis-à-pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE XVII1 - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.24 La présente section 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.

17.25 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

ARTICLE XVII11 - SECURITE ET SANTE

18.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

18.02 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

18.03 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toutes ses heures programmées à l'occasion de la journée où se produit l'accident. Ce paiement, ainsi que les avances de cinq (5) jours de salaire prévus par la loi des Accidents de Travail, ne réduit pas le crédit de journées d'absences occasionnelles. L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

18.04 L'Employeur contribue un montant de 15.2¢ par heure normale travaillée par ses salariés réguliers, à un Régime d'Assurance collective.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET SANTE (suite)

18.05 Continuité de salaire en cas d'incapacité

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins.

A) Incapacité occasionnelle:

Occasionnelle: Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement

Description du bénéfice: Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.

Eligibilité: Trois (3) mois de service continu à titre de salarié régulier.

Conditions pour paiement:

- a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant dans les délais prévus à l'article 9.10.
- b) Dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire.

Paiement: Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du 1er jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Toute journée ou fraction de journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET SANTE (Suite)

18.05 B) Incapacité à court terme

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins.

Eligibilité: Trois (3) mois de service continu à titre de salarié régulier.

Conditions pour paiement: Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement: Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente à la condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions: a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
b) Les accidents de travail.

18.06 L'Employeur verse 8¢ par heure normale travaillée dans un Régime d'Assurance dentaire. Ce régime est administré conjointement par l'Employeur et par l'Union.

A compter du 24 mars 1985, l'Employeur verse un montant additionnel de 2¢ par heure normale travaillée dans le Régime d'assurance dentaire.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET SANTE (suite)

18.08 Comité de Sécurité

A: Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et d'au moins un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard. Le salarié désigné par l'Union est en même temps le représentant à la prévention.

Ce comité doit se rencontrer à tous les trois mois ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

B: Le Comité de sécurité:

- 1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- 2) étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
- 3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
- 4) fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée;

C: L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail;

D: Le représentant à la prévention, accompagné du représentant de l'Employeur, fait des visites d'inspection, et les deux peuvent aussi accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail à l'occasion des visites de celui-ci.

ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

19.01 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:

1. Il maintient sa contribution actuelle de huit cents (0.08¢) par heure normale travaillée à titre de contribution pour services passés et ce, jusqu'à ce que le passif actuariel tel que déterminé par l'actuaire du régime en date de la participation de Miracle Mart au régime CCWIPP, soit complètement payé.

A compter du 1er janvier 1984, il paye vingt-deux cents (0.22¢); à compter du 1er janvier 1985, il paye vingt-six cents (0.26¢), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (0.30¢), le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XX - FONCTION DE JURE

20.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

20.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.03 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 21.01 Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur et sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui, seront lavés par les salariés.
- 21.02 L'Employeur convient de mettre des surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception et d'étiquetage.

ARTICLE XXII - GREVE ET LOCK-OUT

- 22.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, *Boycottage*, ralentissement, ni arrêt de travail.

ARTICLE XXIII - CLAUSES GENERALES

- 23.01 Des salles de repos seront fournies; elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 23.02 Le salarié recevra sa paye le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi.
- 23.03 S'il y a une erreur substantielle sur le chèque de paye du salarié et que, de ce fait, celui-ci en subit un préjudice grave immédiat, l'Employeur lui fait une avance de fonds raisonnable. Il en est de même si le chèque que le salarié aurait dû recevoir n'a pas été émis.
- 23.04 Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés ou les salariés se servent de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'Employeur.

ARTICLE XXIV - RENCONTRE

24.01 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties, afin de discuter des questions d'intérêt commun.

ARTICLE XXV - DUREE DE LA CONVENTION


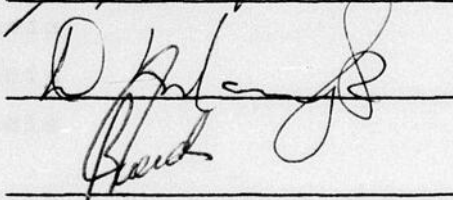
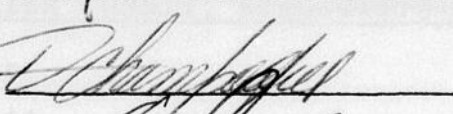
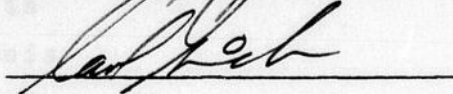
25.01 La présente convention reste en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 24 août 1983 au 24 août 1985.

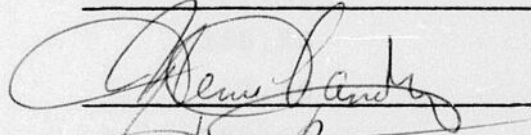
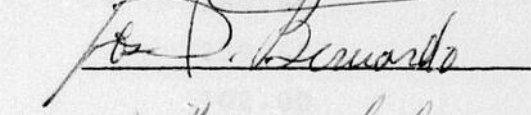
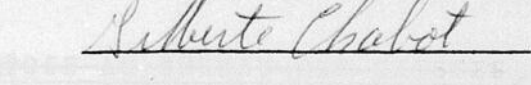
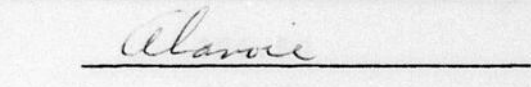
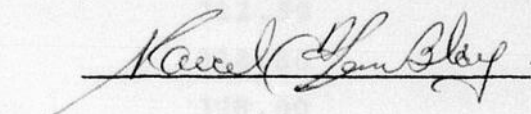
SIGNE A QUEBEC, ce 20^e

jour de janvier 1984.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 503

(Partie de première part)

(Partie de deuxième part)

ANNEXE "A"

DIVISION MIRACLE MART -- QUEBEC

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES REGULIERS

EN VIGUEUR LE
5 décembre 1983

COMMIS RECULIER

Début	\$246.80
6 mois	253.80
12 mois	260.80
18 mois	273.60
24 mois	278.60
30 mois	283.60
36 mois	296.00

PREMIER COMMIS, ETALAGISTE ET PREPOSE AU BUREAU DES CAISSES

Début	300.80
6 mois	306.80
12 mois	312.80
18 mois	322.00

Les échelles ci-hautes seront applicables jusqu'au 25 août 1984.
A l'intérieur de ces échelles, il n'y aura pas de progression pour
les salariés qui ne sont pas au maximum, jusqu'au 25 août 1984.

Pour les fins de la progression dans les échelles salariales,
l'ancienneté dans l'échelle recommencera à se comptabiliser à
partir du 26 août 1984.

COMMIS REGULIER

EN VIGUEUR LE
26 août 1984

Début	252.80
6 mois	259.80
12 mois	266.80
18 mois	279.60
24 mois	284.60
30 mois	289.60
36 mois	302.00

PREMIER COMMIS, ETALAGISTE ET PREPOSE AU BUREAU DES CAISSES

Début	306.80
6 mois	312.80
12 mois	318.80
18 mois	328.00

DIVISION MIRACLE MART
QUEBEC
CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

DEFINITIONS ET INTERPRETATION DES TERMES:

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

A) SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

B) SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour trente-huit (38) heures de travail par semaine; à compter du 27 janvier 1985, la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures; en vigueur le 28 juillet 1985, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures;

C) SALARIE A TEMPS PARTIEL:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine; à compter du 27 janvier 1985, qui travaille moins de trente-neuf (39) heures par semaine; en vigueur le 28 juillet 1985 qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine.

D) MAGASIN:

Endroit exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville.

E) PROMOTION:

Désigne le changement du statut de salarié à temps partiel au statut de salarié régulier.

F) PERMUTATION:

Désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de classification.

G) GENRE:

Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

H) Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.

I) CROUTES DE DEPARTEMENTS:

<u>GROUPES</u>	<u>DEPARTEMENTS</u>
10 et 11	11, 12, 16, 19, 39, 40 41, 42, 43, 44, 45, 46 47, 48, 49, 60.
12	10, 13, 14, 15, 17, 18
13 et 14	61, 62, 63, 64, 65, 66 67, 68, 69
15 et 16	54, 56, 57, 58, 59
20	24, 26, 70, 71, 72, 73 74, 75, 86
21	76, 77, 78, 79
22	20, 21, 22, 23
23, 24	28, 29, 31, 32, 33, 34 36, 37, 38
25	80, 81, 82, 83, 85, 89
90	
91	
92	
93	
94	
95	

J) Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

K) TRANSFERT:

Désigne la mutation d'un salarié d'un magasin à un autre.

L) CHANGEMENT DE STATUT:

Désigne le passage du statut de salarié à temps partiel à celui à régulier.

M) JOUR:

A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

N) JOUR OUVRABLE

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01A ^{de l'Annexe A2} sous réserve des dispositions de la lettre d'entente sur l'ouverture le dimanche, faisant partie de cette convention.

O) LEGISLATION SUPERIEURE A LA CONVENTION COLLECTIVE:

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.

P) DEPLACEMENT:

Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.

Q) DIVISION:

Combinaison de plusieurs groupes de départements comme suit:

Division 1	Gr. 10, 11, 15, 16
Division 2	Gr. 12, 13, 14
Division 3	Gr. 20, 21, 22
Division 4	Gr. 23, 24, 25
Division 5	Gr. 90
Division 6	Gr. 91, 92, 94, 95.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Miracle Mart situés dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville sauf: les gérants de groupe et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupe, les étudiants employés pendant la période des vacances, le personnel du service de la sécurité en particulier les gardiens et les détectives de magasins et les employés de bureau.

1.02 La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

1.03 L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 C'est le droit de l'Employeur d'administrer son entreprise comme il l'entend selon les dispositions de la présente convention et plus spécifiquement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
 - e) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
 - f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

2.02 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches seront établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations.

L'Employeur informera l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations. L'Employeur et l'Union discuteront le ou les taux de salaire pour ces mêmes nouvelles opérations et ce en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective.

L'Union pourra présenter un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. De tels griefs seront étudiés à compter de la troisième étape de la procédure de grief.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.03 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 2.04 Aucun salarié ne sera rayé des listes de salariés à temps partiel à cause de la signature d'un contrat à forfait.
- 2.05 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront pas de travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité de négociation. La prétention de l'Union que les dispositions de ce paragraphe sont violées par l'Employeur sera d'abord soumise au gérant du magasin visé. A défaut de solution satisfaisante, le cas sera référé par l'Union au gérant des relations de travail.
- B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail ~~et~~ relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
- C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, L'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.
- 2.06 Les vendeurs et fournisseurs ne rempliront pas les tablettes à l'exception des disques, livres de poches et cartes de souhaits. L'Employeur rencontrera l'Union pour discuter de tout problème relié à l'application de cette clause.

ARTICLE 111 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout nouveau salarié à temps partiel devra signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à déduire les frais d'initiation de l'Union de sa première paie après la période de probation de trois (3) mois.
- 3.03 Tout salarié à temps partiel devra signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 L'Employeur remettra² à l'Union à chaque période, une liste des nouveaux salariés, des permutations, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, en indiquant le nom, l'adresse, la date d'emploi, le numéro d'assurance sociale et la date de naissance. De plus, avant le 15 février de chaque année, l'Employeur remettra à l'Union une liste complète de tous les salariés avec les mêmes informations telles que précitées ci-haut.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 a) Les agents d'affaires pourront visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Il est entendu que ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- b) Il est aussi convenu qu'un agent d'affaires pourra visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture mais il devra obtenir la permission du gérant du magasin ou de son remplaçant

4.02 Délégués d'Union

Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts. En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.

- 4.03 Le comité de négociation des salariés sera formé de permanents de l'Union et d'un maximum de six (6) salariés de l'unité de négociation avec un maximum de deux (2) par magasin. Il est convenu que quatre (4) des salariés du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaire pour le temps accordé aux rencontres de négociations.

- 4.04 a) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fera sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1er décembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail. Il est entendu que le nombre de salariés de l'unité de négociation se limitera à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale. Pour les fins de ce sous-paragraphe, les mots "activités syndicales" comprennent, en autres, l'assistance à des réunions du comité du syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.04 b) Un maximum de six (6) salariés avec un maximum de deux (2) par magasin peuvent obtenir un permis d'absence sans paie pour assister au Congrès de la F.T.Q. en décembre à tous les deux (2) ans. Ce permis ne doit pas excéder une (1) semaine et une demande doit être soumise par écrit un (1) mois à l'avance.
- 4.05 L'Union pourra se servir du babillard de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une (1) copie de chaque communiqué devra être remise au gérant du magasin avant l'affichage.
- 4.06 L'Employeur avisera l'Union quinze (15) jours à l'avance lorsqu'un délégué d'Union doit être permuté, transféré ou déplacé. Le délégué d'Union n'est pas sujet à des mesures discriminatoires ou disciplinaires pour avoir refusé une permutation, un transfert ou un déplacement.
- 4.07 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué d'Union de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant du magasin avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusés pourvu qu'il indique la durée approximative de son absence.
- 4.08 Les salariés pourront porter leurs boutons d'Union ou de délégués en tout temps lorsqu'ils travaillent.
- 4.09 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.10 Dans le cas d'une mise à pied, le délégué d'Union du magasin concerné n'est pas mis à pied aussi longtemps que dans ce magasin ou dans l'autre magasin le plus près, il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel régi par la présente convention sera établie après sa période de probation de trois (3) mois et elle comptera dès lors depuis la date de son embauchage par l'Employeur.
- b) Le congédiement d'un salarié à temps partiel en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.02 L'ancienneté des salariés à temps partiel de chaque magasin prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.03 Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés partiels qui sont capables de rencontrer les exigences normales des tâches dans les cas de promotion, de transfert, de diminution des heures disponibles, du choix d'un module ou d'une équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

Cependant, dans les cas de commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

ARTICLE V - ANCIENNETE (Suite)

- 5.04 a) Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur les babillards des magasins. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit pendant cette période. L'Employeur donne la priorité à l'ancienneté des salariés à temps partiel dans les magasins concernés pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales du poste qui est ouvert.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel est promu, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification sont affichés sur les babillards dans les magasins, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion doit être levé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage.
- c) L'Employeur accorde une période d'essai minimale de quinze (15) jours travaillés et d'un maximum de vingt-cinq (25) jours travaillés, à tout salarié promu. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, après avoir donné au préalable un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur dont copie à l'Union. De même l'Employeur peut le retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, en procédant de la même façon.
- 5.05 Quand un salarié à temps partiel devient régulier, un crédit égal à 50% de son ancienneté (avec limite de deux (2) ans) sera accordé et cette ancienneté comptera de la date de sa promotion. Il est entendu toutefois, que cette ancienneté ne peut entrer en ligne de compte pour son éligibilité aux divers plans d'assurance et de retraite et que pour cette fin, il est considéré comme un employé nouvellement embauché.
- 5.06 Le salarié à temps partiel qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de douze (12) mois ou moins, sera maintenu sur la liste des salariés éligibles au travail à temps partiel.
- 5.07 Le salarié qui est transféré d'un magasin à un autre durant ses heures normales de travail, ne subira pas de perte de salaire et l'Employeur paiera le coût du transport public.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.08 A) Tout salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les circonstances suivantes:

- a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt-quatre (24) heures pour révoquer sa démission;
- b) s'il est congédié pour cause;
- c) si pour une raison autre que la maladie ou un accident, il n'a pas obtenu ou travaillé d'heures disponibles pendant une période excédant neuf (9) mois consécutifs.

Il est entendu toutefois que le salarié qui n'a pas obtenu ou travaillé d'heures accumule son ancienneté jusqu'au moment où il la perd en vertu de ce paragraphe.

- d) s'il s'absente ~~de~~ ^{consécutifs} son travail pour deux (2) jours programmés ou plus sans avis et sans autorisation.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir un salarié officiellement, le gérant du magasin ou son remplaçant devra le faire par écrit. Une (1) copie de l'avertissement sera remise immédiatement au salarié en cause et une autre sera adressée à l'Union par poste certifiée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise au salarié.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit selon 6.01. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie à l'Union.
- 6.03 Le délégué d'Union sera convoqué en même temps que le salarié et assistera à titre de témoin à toute entrevue demandée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue sera inscrit à son dossier. Le délégué devra se retirer de l'entrevue à la requête du salarié.
- 6.04 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si, pendant les six (6) mois suivants, aucune autre plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce même salarié. Il est convenu pour la durée de la présente convention qu'un salarié pourra consulter son dossier personnel. Une telle demande sera faite au supérieur immédiat qui fera les arrangements nécessaires.
- 6.05 Dans le cas d'un interrogatoire mené par un représentant de la sécurité, le salarié pourra exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou de son agent d'affaires. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié pourra être accompagné d'un autre salarié du magasin comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.06 Dans tous les cas de mesure disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.07 Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les dix (10) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- 6.08 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence.
- 6.09 Aucun salarié ou délégué syndical n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte de ce faire, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.
- 6.10 Une (1) copie de tout document signé par un salarié, en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause. Si le salarié le désire ou l'exige, une copie est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.02 a) Un salarié à temps partiel n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son gérant de groupe, l'occasion de régler sa plainte.
- b) Tout salarié à temps partiel qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Les griefs seront étudiés de la façon suivante:

7.03

Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant du magasin ou son remplaçant dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Une réunion a lieu entre le salarié intéressé, son gérant de groupe et le gérant du magasin. Le délégué du magasin et/ou l'agent d'affaires est présent. La décision du gérant du magasin ou de son remplaçant doit être rendue par écrit au salarié intéressé et à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception du grief, par écrit.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit au gérant régional ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur.

7.04

Deuxième étape

Entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou l'agent d'affaires de l'Union, et le gérant régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnées, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel.

Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional rend sa décision par écrit à l'agent d'affaires. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05

Troisième étape

Entre le directeur du personnel et l'agent d'affaires
L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.05 Le directeur du personnel ou son délégué à sept (7) jours ouvrables pour disposer du grief. La décision prise est communiquée par écrit à l'Union. Si les parties le jugent opportun, une réunion peut avoir lieu en présence des personnes intéressées, et dans un tel cas, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion.
- 7.06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou l'agent d'affaires. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape.
- 7.07 Les griefs relatifs aux taux de salaires sont étudiés à compter de la troisième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7.08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la troisième étape sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.09 Les délais-limites prévus dans les articles VII et VIII de la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés par consentement mutuel. Si les délais, ou toute prolongation convenue mutuellement, ne sont pas observés par l'Union ou par l'Employeur, le grief sera considéré comme abandonné. Toute correspondance concernant la procédure de griefs et d'arbitrage entre les parties devra être faite par courrier recommandé, courrier enregistré ou par courrier spécial.
- 7.10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.11 Aux fins de discussion d'un grief ou au moment d'un arbitrage, le gérant produira les documents nécessaires, à l'exception des documents de nature confidentielle.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 S'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus à la procédure de griefs et advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé à la dernière étape de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail dans les trente et un (31) jours de la date de la réception de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 Tout décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- 8.05 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 8.06 Dans le cas où aucune entente n'est intervenue, l'arbitre qui a rendu la sentence arbitrale, peut à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) Un salarié ne sera ^{p25/} cédulé pour travailler pour une période de moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée.
- b) Les salariés cédulés pour travailler le seront pour une période minimale de huit (8) heures par semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.01 c) La programmation des heures de travail pour les salariés de jour, sera établie à l'intérieur de la période comprise entre une (1) heure avant l'ouverture et une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après la fermeture du magasin.
- d) Pour les fins de cet article, l'heure d'ouverture sera considérée comme étant 09h00.
- 9.02 a) Une prime de trois dollars (\$3) par jour sera versée aux salariés qui travaillent entre 19h01 et 07h00 pourvu qu'ils fournissent huit (8) heures de travail.
- b) Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-dix cents (70¢) l'heure, et ce, à compter du 5 décembre 1983.
- c) Les primes prévues à ce paragraphe sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.

MODULES

- 9.03 a) Au cours de la deuxième semaine de janvier, les salariés ayant complété leur période de probation et travaillant dans un module peuvent en demander un autre ou demander d'être transférés à un poste de caissier ou à la réception, et les préposés aux caisses et à la réception peuvent demander d'être assignés à un module. Ces demandes sont faites par écrit au gérant du magasin sur les formules fournies à cette fin.

Aux fins de faciliter leur choix, à compter de la première semaine de janvier, il y aura près du poinçon un affichage de module qui indiquera le nombre d'heures approximatives qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module.

- b) A la condition que les salariés possèdent les exigences minimales pour remplir les fonctions du module choisi, l'Employeur octroiera le module au salarié possédant le plus d'ancienneté et leur donnera la formation nécessaire.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 c) Une fois que tous les changements de modules rendus nécessaires par l'application des sous-paragraphes a) et b) sont complétés et que les salariés ont été assignés à leur module respectif, ceux-ci ne pourront en être déplacés par d'autres salariés. Les modules ainsi complétés sont affichés et copie en est envoyée à l'Union.
- d) Quand les heures totales à être travaillées dans un module sont augmentées par la programmation ou quand, dans le cours d'une semaine, des heures deviennent disponibles à cause d'absence ou pour d'autres raisons, la procédure suivante est appliquée:
1. Ces heures sont réparties entre les salariés du module visé proportionnellement à leur nombre habituel d'heures;
 2. Si la répartition ci-haute n'est pas suffisante pour satisfaire les besoins, les heures sont données par ancienneté au salarié de la division visée qui sont disponibles et ont rempli une demande conformément au sous-paragraphe e) qui suit.
 3. Si, après avoir suivi les prescriptions ci-haut, les besoins ne sont pas encore satisfaits, l'Employeur donne les heures qui restent disponibles aux salariés du réservoir et ce, par ancienneté.
- e) Le dernier mercredi de chaque mois, le salarié qui désire obtenir pour le mois qui suit, plus d'heures que prévues pour lui dans son propre module, en fait la demande par écrit à son gérant de groupe. Celui-ci, dans ses programmations hebdomadaires pour le mois qui suit, donne priorité à l'ancienneté du salarié pour lui octroyer plus d'heures à l'intérieur de sa division, sous réserve du paragraphe c) ci-haut; cette demande reste en vigueur pendant la période de temps indiquée par le salarié. De plus, le nom des salariés qui ont fait la demande ici prévue est affiché.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 e) Copie des demandes des salariés est expédiée à l'Union par l'Employeur et ce, dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent, par courrier recommandé.
- f) La procédure prévue ci-haut aux sous-paragraphes a), b) et c) est appliquée à nouveau au cours des mois de janvier, ~~mi~~ avril et septembre de chaque année.
- g) Si un nouveau module est créé et/ou un module est modifié, ou si le départ d'un salarié dans un module nécessite qu'il soit remplacé, le poste nouveau ou vacant est comblé en suivant l'ordre qui suit:
1. à même les employés de la division visée;
 2. à l'intérieur des sections "soft-good" ou "hard good" selon l'appartenance de la division visée;
 3. à l'intérieur du magasin;
 4. à l'extérieur
- en donnant priorité à l'ancienneté des employés à condition qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches du poste nouveau ou vacant.
- h) Pour les fins du présent paragraphe, le salarié attaché à plus d'un module est considéré comme faisant partie du réservoir.

9.04 Dans chaque département, un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, sauf dans les cas de maladie, de vacances, d'urgence, de rénovation et de toutes autres absences autorisées par la convention collective. Cependant, les salariés à temps partiel peuvent travailler jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine, et à compter du 27 janvier 1985, jusqu'à trente-neuf (39) heures par semaine et en vigueur le 28 juillet 1985, jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine durant les périodes suivantes:

- La période de Pâques (4) semaines;
- La période du retour en classe (4 semaines);
- La période de Noël et du Jour de l'An (6 semaines);

9.05 Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant deux (2) mois, il sera embauché à titre de salarié à plein temps, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié absent pour raison de maladie, vacances ou permis d'absence.

ARTICLE 1X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 Un salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi qui sera prise entre 11h30 et 14h00, la période de souper entre 16h30 et 19h00. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre un repas.
- 9.07 Un salarié a droit à une pause payée de quinze (15) minutes à chaque quatre (4) heures de travail. Si sa programmation de la journée est de six (6) heures et/ou plus, un salarié a droit à deux (2) pauses payées. Autant que possible, ces pauses seront accordées vers le milieu de chaque période de travail, sur le principe du "premier entrée", "premier sorti" (même principe pour les repas).
- 9.08 Il est entendu que seules les heures fournies réellement par le salarié selon son programme de travail, seront rémunérées. Le salarié devra toujours poinçonner la fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.
- 9.09 a) Le programme de travail de chaque salarié à temps partiel sera affiché au plus tard le vendredi 14h30. Il indiquera le nom, l'initiale, le numéro et la date d'ancienneté de chaque salarié.
- b) Une copie du programme de travail indiquant les heures qui auront été travaillées par chaque salarié à temps partiel pendant la semaine précédente sera remise au délégué d'Union à chaque lundi.
- c) Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé pour plus de cinq (5) jours par semaine. Si un salarié à temps partiel travaille une sixième journée, c'est à dire, la journée où il n'est pas cédulé, il sera payé au taux de temps supplémentaire pour le travail fait pour ladite journée.
- 9.10 Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.11 a) La programmation des heures de travail pour un salarié de soir ou de nuit est établie à l'intérieur de la période comprise entre la fermeture du magasin et une (1) heure avant l'ouverture du magasin.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.11 b) L'assignation à l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE X - SALAIRES

- 10.01 Les salaires et classifications apparaissent à l'Annexe "C", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 10.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera ni réduction de salaire ni mise à pied.
- 10.03 En vigueur le 26 août 1984, le salarié à temps partiel qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Toutes les heures fournies en excédent des trente-huit (38) heures hebdomadaires, et à compter du 27 janvier 1985, des trente-neuf (39) heures hebdomadaires, et en vigueur le 28 juillet 1985, des trente-huit (38) heures hebdomadaires, seront rémunérées au taux et demi. En aucun cas, il n'y aura duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 11.02 Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi pour toute heure fournie après dix (10) heures consécutives de travail les jeudis et les vendredis.
- 11.03 Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi les autres jours de la semaine pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.04 Lorsqu'un salarié à temps partiel sera requis de travailler entre 00h01 et 24h00 le dimanche, il sera rémunéré au taux double.
- 11.05 Si le salarié est rappelé au travail le dimanche, il recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux double.
- 11.06 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux et demi.
- 11.07 Aucun salarié ne travaillera plus d'une demi-heure après la fermeture la veille de Noël et du Jour de l'An.
- 11.08 a) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez de salariés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat, après avoir respecté l'ancienneté, ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les salariés du département qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables de rencontrer les exigences normales de la tâche.
- b) Lorsqu'il est requis par la direction, le temps supplémentaire dure un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectue à raison d'unité de six (6) minutes. Les salariés sont appelés à travailler des heures supplémentaires de façon raisonnable.
- 11.09 Quand un salarié est rappelé au travail et que ces heures ne sont pas consécutives aux heures programmées, un paiement minimum de quatre (4) heures est payé au taux régulier ou à taux et demi pour le temps effectivement travaillé, le plus haut des deux.

ARTICLE XII - VACANCES PAYEES

- 12.01 A) Les salariés à temps partiel auront droit à des vacances payées selon les termes suivants: ceux qui au 30 avril courant ont:

<u>Service continu</u>	<u>Durée des Vacances</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 4 ans	2 semaines	4% des gains de l'année de référence
4 ans et plus	3 semaines	6% " " "
9 ans et plus	4 semaines	8% " " "
16 ans et plus	5 semaines	10% " " "
24 ans et plus	6 semaines	12% " " "

- B) La période de vacances sera établie à compter du 1er mai au 30 avril, cependant aucune période de vacances n'est accordée entre le 1er novembre et le 8 janvier suivant.
- 12.02 Le salarié à temps partiel qui quitte son emploi aura droit au paiement des vacances qui lui sont dûes au moment de son départ. Le montant dû sera calculé entre le 1er mai et la date du départ, de la façon décrite à la clause 12.01.
- 12.03 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur premier choix.
- 12.04 La préférence pour le choix des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté de salarié à temps partiel dans chaque groupe de départements.
- 12.05 Il est entendu que le salarié recevra sa paye de vacances au moment de son départ pour vacances.
- 12.06 La liste des crédits de vacances des salariés à temps partiel sera affichée le ou vers le 1er mai de l'année en cours. La liste des choix de vacances sera complétée et affichée au plus tard le 31 mai de l'année en cours.
- 12.07 Il est entendu que tout salarié à temps partiel aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.
- 12.08 a) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.
- b) Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances nonobstant son ancienneté.
- c) Le salarié qui est assigné à un autre magasin durant la période de vacances conserve son choix de vacances qu'il a établi dans son magasin.
- 12.09 -Les vacances sont non cumulatives.

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Les jours d'élection décrétés par le gouvernement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur programmera les heures de travail de manière à ce que chaque salarié, ayant le droit de vote, puisse jouir sans perte de salaire, du nombre d'heures consécutives, déterminées par la loi électorale, afin d'exercer son droit de vote. Cette disposition ne devra pas changer la programmation habituelle d'un salarié.
- 13.02 Les paragraphes qui ont trait aux congés de maternité pour les salariées régulières, s'appliquent mutadis mutandis aux salariées à temps partiel.
- 13.03 Le salarié pourra soumettre par écrit une demande de permis d'absence sans paye à son gérant de magasin au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Aucun permis n'est alloué pour une période de plus de six (6) mois. Un tel permis ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin et que les motifs soient acceptables. Un refus peut être sujet à la procédure de grief et d'arbitrage. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1er juin au 1er septembre;
du 1er décembre au 10 janvier
et la semaine précédant la fête de Pâques.
- 13.04 Congés de deuil
Le salarié a droit aux congés sans solde suivants pour les périodes de temps ici prévues, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:
- a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
 - b) décès de son père ou de sa mère: quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
 - c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint: trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles.

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

13.04 d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grand-parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant: une (1) journée, soit la journée des funérailles.

13.05 Congés de mariage

Un salarié à temps partiel peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire le jour de son mariage. Le maximum de son salaire payable dans un tel cas n'excède pas quatre (4) heures. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

13.06 Congés d'adoption

En cas d'adoption, la salariée peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

ARTICLE XIV - SECURITE ET SANTE

14.01 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé des salariés pendant leurs heures de travail.

b) L'Employeur convient que tout salarié à temps partiel victime d'un accident de travail recevra paiement pour toutes les heures cédulées pour la journée de l'accident.

L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

ARTICLE XV - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

15.01 Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis au salarié au besoin par l'Employeur et sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de trois pièces qui seront livrés par les salariés.

ARTICLE XIV - SECURITE ET SANTE (Suite)

14.02 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou un poste équivalent.

14.03 Les salariés désignés par l'Union au sens du paragraphe 18.08 de la première partie de cette convention peuvent être des salariés à temps partiel.

14.04 L'Employeur verse 8¢ par heure normale travaillée dans un Régime d'Assurance dentaire. Ce régime est administré conjointement par l'Employeur et par l'Union.

A compter du 24 mars 1985, l'Employeur verse un montant additionnel de 2¢ par heure normale travaillée dans le Régime d'assurance dentaire.

14.05 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:

1. il maintient sa contribution actuelle de huit cents (\$0.08) par heure normale travaillée à titre de contribution pour services passés et ce, jusqu'à ce que le passif actuariel tel que déterminé par l'actuaire du régime en date de la participation de Miracle Mart au régime CCWIPP, soit complètement payé.
2. A compter du 1er janvier 1984, il paye vingt-deux cents (\$0.22); à compter du 1er janvier 1985, il paye vingt-six cents (\$0.26), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (\$0.30) le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XV - UNIFORMES ET BUANDERIE

15.01 Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur et sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon, qui seront lavés par les salariés.

ARTICLE XV - UNIFORMES ET BUANDERIE (suite)

- 15.02 L'Employeur convient de mettre des surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception et d'étiquetage.

ARTICLE XVI - GREVE ET LOCKOUT

- 16.01 Il est mutuellement convenu que, pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lockout, piquetage, ralentissement, boycottage, ni arrêt de travail.

ARTICLE XVII - CLAUSES GENERALES

- 17.01 Des salles de repos seront fournies, elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 17.02 Le salarié recevra sa paye le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi.
- 17.03 S'il y a une erreur substantielle sur le chèque de paye du salarié et que, de ce fait, celui-ci en subit un préjudice grave immédiat, l'Employeur lui fait une avance de fonds raisonnable. Il en est de même si le chèque que le salarié aurait dû recevoir n'a pas été émis.
- 17.04 Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés ou les salariés se serviront de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'Employeur.

ARTICLE XVIII - RENCONTRE

- 18.01 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties afin de discuter des questions d'intérêt commun.

ARTICLE XIX - BONI DE NOEL

19.01 L'Employeur convient de payer à tous les salariés à temps partiel un boni de Noel égal à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

ARTICLE XX - CONGES STATUTAIRES

20.01 A) Le salarié a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois qui précèdent la fête, pour chaque jour de fête, tel que défini à l'article 15.01 de la partie de cette convention qui a trait aux salariés réguliers.

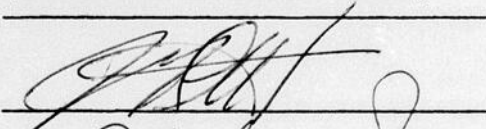
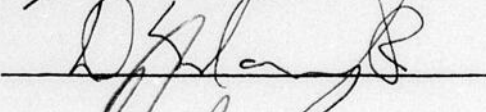
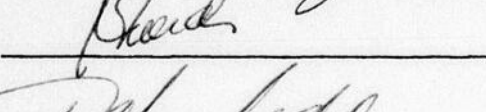
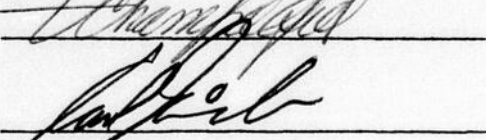
B) Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention restera en vigueur pendant une période de 24 mois, soit du 24 août 1983 au 24 août 1985.

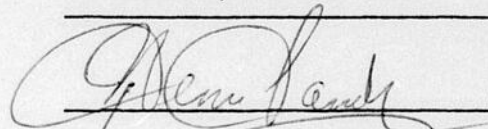
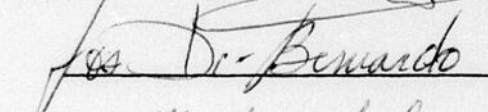
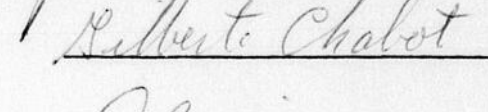
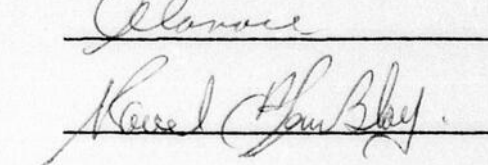
SIGNE A QUEBEC, ce *30^e* jour de *janvier* 1984.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 503

(Partie de deuxième part)

ANNEXE "C"

DIVISION MIRACLE MART -- QUEBEC

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

EN VIGUEUR LE 5 décembre 1983

Début	\$5.31
6 mois	6.12
12 mois	6.77
18 mois	6.87
24 mois	6.97
30 mois	7.07
36 mois	7.31

Les échelles ci-hautes seront applicables jusqu'au 25 août 1984. A l'intérieur de ces échelles, il n'y aura pas de progression pour les salariés qui ne sont pas au maximum, jusqu'au 25 août 1984.

Pour les fins de la progression dans les échelles salariales, l'ancienneté dans l'échelle recommencera à se comptabiliser à partir du 26 août 1984.

EN VIGUEUR LE 26 août 1984

Début	\$5.46
6 mois	6.27
12 mois	6.92
18 mois	7.02
24 mois	7.12
30 mois	7.22
36 mois	7.46

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE Local 503

Re: Convention collective pour les magasins
Steinberg Inc. Division Miracle Mart,
situés dans la ville de Québec et dans
un rayon de vingt (20) milles, en ligne
directe des limites de cette ville.

Les employés réguliers occupant un poste de
commis régulier ou de premier commis à la date
de ratification de cette convention collective,
conserveront leur statut d'employé régulier
(de premier commis ou commis) pendant la durée
de la convention collective.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans le
cas de mesures disciplinaires.

Cette garantie ne s'appliquera pas dans le cas
de fermeture du magasin de Trois-Rivières.

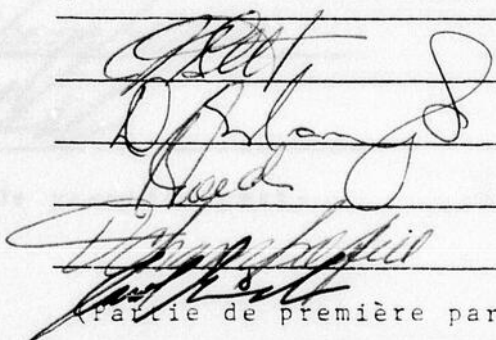
L'Employeur fournira à l'Union la liste des em-
ployés classifiés comme réguliers à la date de
la ratification.

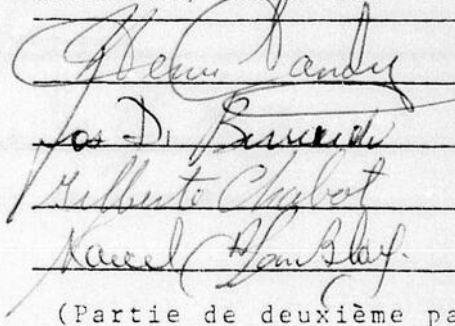
SIGNE A QUEBEC, ce 20^e

jour de janvier 1984.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 503


(Partie de première part)


(Partie de deuxième part)

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503

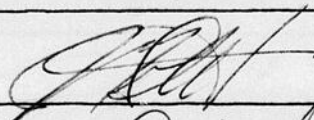
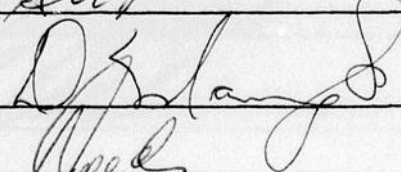
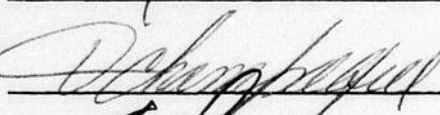
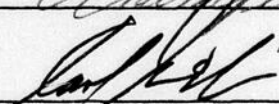
RE: TRAVAIL LE DIMANCHE

Dans le cas où le législateur autoriserait l'ouverture le dimanche, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Le dimanche fera partie de la semaine normale de travail;
- b) L'assignation au travail le dimanche se fera en tenant compte d'abord du volontariat parmi les salariés réguliers en respectant l'ancienneté, et par la suite, parmi les salariés à ~~temps~~^{temps} partiel à l'intérieur du groupe de départements visé;
- c) Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assigne le travail en commençant par les salariés à temps partiel et par la suite, parmi les salariés réguliers du groupe de départements visés qui ont le moins d'ancienneté;
- d) Il n'existe pas d'obligation pour un salarié de travailler plus d'un (1) dimanche sur quatre (4);
- e) Dans le cas où un salarié travaille le dimanche, il aura droit à deux (2) jours de congé consécutifs à l'intérieur de la même semaine;
- f) Lorsque le salarié est en congé le samedi, il n'aura pas l'obligation de travailler le dimanche.

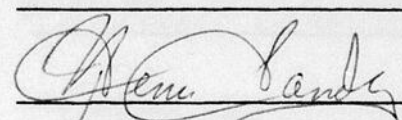
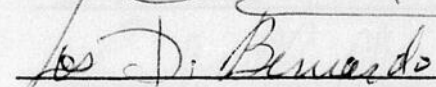
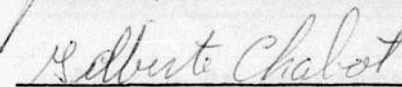
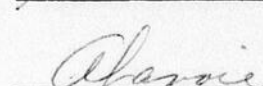
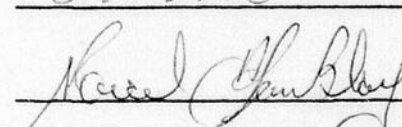
SIGNE A QUEBEC, ce *vingt* jour de *janvier* 1984.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503

(Partie de deuxième part)

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503

RE: PROGRAMME DE REMISE AUX SALARIES

- A) L'Employeur convient d'accorder cinq (5) fois par an, deux (2) bons de remise, en vertu de son programme d'épargne de 10%. Ces bons de remise sont sujets aux conditions s'y rattachant.
- B) L'Employeur convient d'accorder à la salariée, à la naissance de son enfant, une remise de 20%, applicable au premier \$100.00 d'achat, sur articles de bébé.

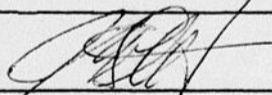
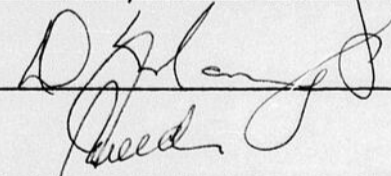
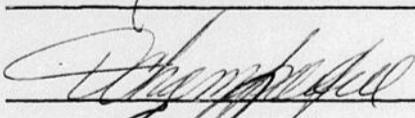
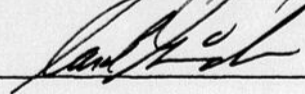
Le 20% d'escompte ici prévu ne peut être utilisé en même temps que l'escompte prévu au paragraphe A).

SIGNE A QUEBEC, ce 20^e

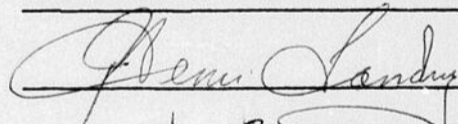
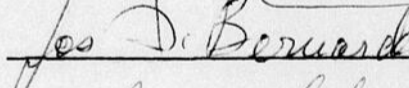
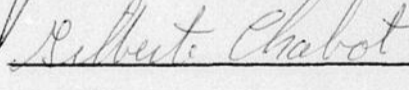
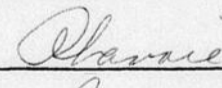
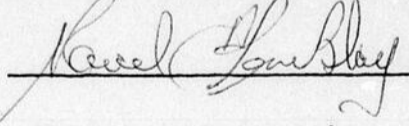
jour de janvier 1984.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503

(Partie de première part)

(Partie de deuxième part)



DÉPÔT

41764

Dépôt N°: 84 08 048

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q-21756-04
Date	Signature: 84-05-10 Reception: 84-05-31	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de commerce, local 503 268 Marie de l'Incarnation Québec GIN 3G4 ATT: M. Gilles Rouleau	<input type="checkbox"/> Déposant "Steinberg Inc. Division Miracle Mart-Québec Etablissements Visés: Ville de Québec et les environs" 5151 Boul Themens Ville St-Laurent
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6425-08 Affiliation FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

La direction des rayons de la chaussure
Etabless, visé: Québec et Environ

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Demers</i>	84-08-07

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

MIRACLE MART

Une Division de Steinberg Inc. · A Division of Steinberg Inc.
5151, boul. Thimens, Ville St-Laurent, Canada H4R 2C8



le 1 mai 1984

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
268 Marie de l'Incarnation
Québec
G1N 3G4

A l'attention de monsieur Gilles Rouleau

Monsieur,

Tel que discuté mardi le 1 mai 1984, il est entendu qu'à compter du 4 juin 1984, Miracle Mart reprendra la direction des rayons de la chaussure dans tous les magasins Miracle Mart sous la juridiction de l'Union des Employés de Commerce, local 503.

Par conséquent, il est convenu que les employés qui travailleront dans ce secteur seront recrutés de la façon suivante:

- a) Le chef de module de chaque magasin sera désigné par Miracle Mart;
- b) Un affichage sera fait, invitant tous les employés de Miracle Mart à poser leur candidature pour les autres postes disponibles; la sélection des candidats sera effectuée selon ce qui est prévu à la convention collective;
- c) Les besoins additionnels de personnel seront comblés en puisant parmi les employés actuels de Genesco travaillant dans ses opérations situées dans les magasins Miracle Mart;
- d) D'autres postes vacants, présents et à venir, pourront être comblés par Miracle Mart selon ce qui est prévu à la convention collective.

JF Il est de plus convenu qu'une fois établi, les employés ~~de Genesco~~ assignés aux groupes de la chaussure resteront à l'intérieur de ce groupe défini pour le restant de la présente convention collective en vigueur entre les deux parties sans être affectés par des articles qui se rapportent aux droits de déplacements, promotions et tous autres

.../2

JF

le 1 mai 1984

articles ayant trait aux mouvements de personnel entre le rayon de la chaussure et le reste du magasin.

Nonobstant ce qui se précède, toutes les autres dispositions de cette convention s'appliqueront à ce groupe de ~~so~~. *AW* *MA* **la chaussure**

Tous les employés du rayon de la chaussure feront partie du local 503 et seront régis par la convention collective qui lie les parties avec tous les droits et obligations impliqués, sous réserve du paragraphe précédent.

Si vous consentez à la présente lettre, auriez-vous l'obligeance de la signer au nom de l'Union des Employés de Commerce (local 503) et la retourner au soussigné le plus tôt possible. Cette lettre sera désormais considérée comme faisant partie de la présente convention collective.

POUR L'UNION

POUR MIRACLE MART

Gilles Pouleau

A. W. White

Signé ce 10 jour de mai 1984, à Québec.

DÉPÔT 41764

Dépôt N°: 8 4 0 8 3 4 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21756-04
Date	Signature: 84-05-10 Réception: 84-08-09	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc. Division Miracle Mart-Québec 5151, Boul. Thimens Ville St-Laurent, Qc H4R 2C8 Att: M. Carol Guindon
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>6425-08</u> Affiliation: <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

Reprise de la direction des rayons de la chaussure.

Entente déjà déposée par le Syndicat.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Louise Hébert</i>	84-08-29

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

MIRACLE MART

Une Division de Steinberg Inc. · A Division of Steinberg Inc.
5151, boul. Thimens, Ville St-Laurent, Canada H4R 2C8

'84 4011 -9 111 40

Le 1 mai 1984

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
268 Marie de l'Incarnation
Québec
G1N 3G4

A l'attention de monsieur Gilles Rouleau

Monsieur,

Tel que discuté mardi le 1 mai 1984, il est entendu qu'à compter du 4 juin 1984, Miracle Mart reprendra la direction des rayons de la chaussure dans tous les magasins Miracle Mart sous la juridiction de l'Union des Employés de Commerce, local 503.

Par conséquent, il est convenu que les employés qui travailleront dans ce secteur seront recrutés de la façon suivante:

- a) Le chef de module de chaque magasin sera désigné par Miracle Mart;
- b) Un affichage sera fait, invitant tous les employés de Miracle Mart à poser leur candidature pour les autres postes disponibles; la sélection des candidats sera effectuée selon ce qui est prévu à la convention collective;
- c) Les besoins additionnels de personnel seront comblés en puisant parmi les employés actuels de Genesco travaillant dans ses opérations situées dans les magasins Miracle Mart;
- d) D'autres postes vacants, présents et à venir, pourront être comblés par Miracle Mart selon ce qui est prévu à la convention collective.

GH *AW* Il est de plus convenu qu'une fois établi, les employés ~~de Genesco~~ assignés aux groupes de la chaussure resteront à l'intérieur de ce groupe défini pour le restant de la présente convention collective en vigueur entre les deux parties sans être affectés par des articles qui se rapportent aux droits de déplacements, promotions et tous autres

.../2

AW
GH

le 1 mai 1984

articles ayant trait aux mouvements de personnel entre le rayon de la chaussure et le reste du magasin.

Nonobstant ce qui se précède, toutes les autres dispositions de cette convention s'appliqueront à ce groupe de ~~co.~~ *la chaussure*

Tous les employés du rayon de la chaussure feront partie du local 503 et seront régis par la convention collective qui lie les parties avec tous les droits et obligations impliqués, sous réserve du paragraphe précédent.

Si vous consentez à la présente lettre, auriez-vous l'obligeance de la signer au nom de l'Union des Employés de Commerce (local 503) et la retourner au soussigné le plus tôt possible. Cette lettre sera désormais considérée comme faisant partie de la présente convention collective.

POUR L'UNION

Gilles Loubeau

POUR MIRACLE MART

[Signature]

Signé ce 10 jour de mai 1984, à Québec.