



DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 1 2 1 1 2**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03842-2

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		M-599-68
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-06	85-12-12		85-09-29	87-09-27	60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Commerce de Richelieu et Verchères - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc Division Miracle Mart 1500 Atwater Plaza Alexis Nihon Montréal, Qué H3Z 1X5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Denis Martel 1601 rue Dalorimier Montréal, Qué H2K 4M5	e.v.: 250 boul Fiset, Sorel Région <u>06-07</u> Activité <u>6299 (8)</u> Affiliation <u>1</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	
Empty space for remarks	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>cc</i>	85-12-18

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

3842-2

CT. 86.09.M. 153

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-599-68

CAS : MD-197-06-86

MONTRÉAL, le 16 septembre 1986

P R É S I D E N T ;

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE
RICHELIEU ET VERCHÈRES (C.S.N.),
900, rue de l'Église,
TRACY, Québec
J3R 3R9

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE,

-et-

MIRACLE MART INC.,
5151, boulevard Thimens,
VILLE ST-LAURENT, Québec
H4R 2C8

É.V.: 250, boulevard Fiset, SOREL,

Auparavant:

STEINBERG INC.,
DIVISION MIRACLE MART,
1500, rue Atwater,
Plaza Alexis Nihon,
MONTREAL, Québec
H3Z 1X5

É.V.: 250, boulevard Fiset, SOREL,

EMPLOYEUR.

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée
le 22 novembre 1971 et modifiée le 30 juin 1980, l'association accrédi-
tée représente:

... /2

'86 SEP 16 11:17

Tous les employés de magasins, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des chefs de rayons, (merchandisers), des étudiants pendant leur période de vacances, du personnel de sécurité (en particulier les gardiens et les détectives du magasin), des employés de bureau et de toute personne d'un rang supérieur à celui de chef de rayon.

DE: STEINBERG INC.
Division Miracle Mart
Plaza Alexis Nihon,
1500, rue Atwater,
Montréal, Québec

É.V.: 250, boulevard Fiset, SOREL.

Vu la requête en amendement soumise le 13 juin 1986 par l'employeur pour qu'apparaissent au certificat d'accréditation sa nouvelle désignation ainsi que sa nouvelle adresse;

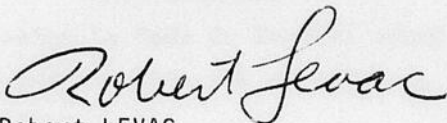
CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent, la désignation et l'adresse de l'employeur en celles de:

MIRACLE MART INC.
5151, boulevard Thimens,
VILLE ST-LAURENT, Québec
H4R 2C8

É.V.: 250 boulevard Fiset,
SOREL, Québec


Robert LEVAC
Commissaire général du travail

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR: Monsieur Jean Brunet

RL:rf

599-68
85 DEC 12 12 48

31410101

DIVISION MIRACLE MART - SOREL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

passée à Sorel, ce 6
décembre 1985

ENTRE:

STEINBERG INC. (Division Miracle Mart)
Société légalement constituée ayant son
siège social au 5151 Boulevard Thimens,
Ville Saint-Laurent, Province de Québec.

(ci-après appelée « L'employeur »)

d'une part

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE
RICHELIEU ET VERCHERES (CSN)

Accrédité selon le Code du Travail ayant
son siège social à 900, rue de L'Église,
Tracy, Québec.

(ci-après appelée « Le Syndicat »)

d'autre part

TABLE DES MATIÈRES

		<u>PAGE</u>
SECTION I	- DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....	1
SECTION II	- RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	1-2-3
SECTION III	- DROITS DE LA DIRECTION.....	3-4
SECTION IV	- RÉGIME SYNDICAL.....	4-5
SECTION V	- REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	6
SECTION VI	- MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	7-8
SECTION VII	- ARBITRAGE.....	8-9
SECTION VIII	- GRÈVE ET CONTRE GRÈVE.....	9
SECTION IX	- DISCIPLINE.....	9-10
SECTION X	- SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	10-11
SECTION XI	- CONDITIONS GÉNÉRALES.....	11
SECTION XII	- ANCIENNETÉ.....	11-12-13-14-15-16
SECTION XIII	- HEURES NORMALES DE TRAVAIL.....	17 17-18-19
SECTION XIV	- HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	20-21
SECTION XV	- CONGÉS STATUTAIRES.....	21-22
SECTION XVI	- ABSENCES PERMISES RÉMUNÉRÉES.....	22-23-24
SECTION XVII	- VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	24-25-26-27
SECTION XVIII	- INDEMNITÉ DE MALADIE.....	27-28-29-30
SECTION XIX	- RÉGIME DE RETRAITE.....	30
SECTION XX	- CONGÉ MATERNITÉ.....	30-31
SECTION XXI	- ABSENCES AUTORISÉES.....	31
SECTION XXII	- UNIFORMES.....	32
SECTION XXIII	- PRIME ET BONI.....	32-33
SECTION XXIV	- SALAIRES.....	33-34
SECTION XXV	- DURÉE DE LA CONVENTION.....	35

ANNEXE «A»	ÉCHELLE DE SALAIRES-SALARIÉS RÉGULIERS	36
ANNEXE «B»	ÉCHELLE DE SALAIRES-SALARIÉS A TEMPS PARTIEL	37
Lettres d'entente et de surveillance l'application de la		
LETTRES D'ENTENTE	38
CONCESSIONS.....	38
GROUPE.....	39
AUGMENTATIONS SALARIALES.....	40

Cette convention s'applique à tous les employés de magasin
salariés au sens de Code du Travail, à l'exception des chefs
de rayon (merchandising), des étudiants pendant la période de
vacances, du personnel de sécurité (en particulier les gardiens
et les détectives de magasin) des employés de bureau et
de toute personne d'un rang supérieur à celui de chef de

SECTION I - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1.01 Les parties

Sont parties à cette convention:

- a) L'Employeur: «Steinberg Inc. (Division Miracle Mart)» société légalement constituée ayant son siège social au 5151 Boulevard Thimens, Ville St-Laurent, Province de Québec.
- b) Le Syndicat: «Syndicat des Employés de Commerce de Richelieu et Verchères (CSN)», accrédité selon le Code du travail, ayant son siège social à 900, rue de l'église, Tracy, Québec.

1.02 Amendement à la convention

Si les parties s'entendent pour modifier le contenu de cette convention, ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions, ces changements sont faits uniquement par entente écrite dûment signée par leurs représentants autorisés. Des vraies copies de ces ententes doivent être déposées chez le Commissaire-Enquêteur en Chef, Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, dans les soixante (60) jours suivant la date de leur signature.

1.03 Renouvellement de la convention

Dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant l'expiration, l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit à l'autre, y mettre fin pour la modifier ou la renouveler selon le cas.

SECTION II - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur aux fins de négocier et de surveiller l'application de la convention collective de travail pour et au nom de tous les salariés.

2.02 Champ d'application

Cette convention s'applique à tous les employés de magasin salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des chefs de rayons (marchandises), des étudiants pendant la période de vacances, du personnel de sécurité (en particulier les gardiens et les détectives de magasins) des employés de bureau et de toute personne d'un rang supérieur à celui de chef de

2.02 rayon, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Employés de Commerce de Richelieu et Verchères (CSN), le 22 novembre 1971, par le Commissaire-Enquêteur.

2.03 Interprétation

Pour les fins d'interprétation de cette convention:

- a) Le mot «salarié» signifie un salarié visé par le certificat d'accréditation;
- b) Les mots «salariés réguliers» signifient tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et dont la semaine normale de travail est de 38 heures.
- c) Les mots «salariés à temps partiel» signifient tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à celle mentionnée ~~au~~ sous-paragraphe b) ci-haut;
AU
- d) Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire;
- e) Le nombre singulier, s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension;
- f) Groupes de département pour les salariés réguliers et temps partiel
 - Groupe I - 10, 11, 15, 16
 - Groupe II - 12, 13, 14
 - Groupe III - 20, 21, ~~21~~ 22
 - Groupe IV - 23, 24, 25
 - Groupe V - 90
 - Groupe VI - 91, 92, 95
- g) Les parties conviennent que, sauf les cas d'imprévus, un salarié régulier travaillera dans le ou les groupes de départements où il sera cédulé. Cependant, dans les cas d'urgence ou d'imprévu, tous les employés au deuxième et troisième niveau de modules doivent être utilisés aux caisses avant les employés étant au premier niveau.

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

2.05 Aucune personne exclue du champ d'application de la présente convention n'a le droit d'effectuer un travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié, à l'exception des représentants des différents fournisseurs suivants: des livres et des cartes de souhaits. Dans ce dernier cas, le travail s'effectuera avec un salarié couvert par la présente convention attaché au module concerné. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin pendant que le travail se fait et, si le gérant n'y est pas, à l'attention d'un autre membre de la gérance présent au magasin. Si la supposée violation de ce paragraphe s'est produite en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin, et en son absence, à un autre membre de la gérance présent au magasin dans les plus brefs délais possibles suivant la connaissance de la violation.

La procédure ici prévue doit être suivie avant que le salarié ne recoure à la procédure de griefs.

2.06 Les représentants des différents fournisseurs de l'Employeur ne doivent pas effectuer des tâches qui relèvent du champ d'application de la présente convention.

SECTION III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits

C'est le droit de l'Employeur d'exercer ses fonctions de gestion et d'administration de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être compatible avec les dispositions de cette convention.

3.02 Il appartient à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger des qualifications des employés de façon objective;
- c) engager, congédier, classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, démettre, mettre à pied, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;

- 3.02 d) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
- e) d'une façon générale, administrer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le nombre des salariés dont elle a besoin pour chacune des opérations dans son magasin, l'agencement desdites opérations, l'attribution du travail de chaque salarié et toutes autres matières qui concernent les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans la convention.
- 3.03 L'exercice des droits de direction susmentionnés se fait de façon compatible avec les dispositions de cette convention et la prétention d'un salarié ou du Syndicat que l'Employeur a exercé ses droits de façon arbitraire ou discriminatoire peut faire l'objet d'un grief conformément à la section VI du mode de règlement de griefs.
- 3.04 Quinze (15) jours avant la mise en application de nouvelles opérations régies par le champ d'application de la présente convention, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit. Les tâches en question sont établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations.

Les taux de salaire et les conditions de travail de ces postes doivent être discutés par les deux parties et établis en relation avec la présente convention.

Si le Syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire et des conditions de travail établis pour un tel poste, il a recouru au mode de règlement des griefs à compter de la troisième étape.

SECTION IV RÉGIME SYNDICAL

4.01 Condition d'emploi

- a) Comme condition du maintien de son emploi, un salarié membre en règle du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de cette convention.
- b) Au plus tard, le cinquième jour ouvrable suivant son embauchage, un nouveau salarié doit devenir membre en règle du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de cette convention.

- 4.01 c) Le salarié expulsé par le Syndicat ou un nouveau salarié (4.01b) refusé par le Syndicat conserve son emploi à condition qu'il continue à payer la cotisation syndicale.

4.02 Cotisation Syndicale

Un salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à retenir sur chacune de ses paies, un montant égal à la cotisation syndicale. Cette autorisation doit être donnée en utilisant la formule prévue à cette fin.

4.03 Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation syndicale est fixé par le Syndicat qui ~~est~~^{doit} en informer l'Employeur par avis écrit signé par le Président et le Trésorier du Comité Exécutif du Syndicat.

4.04 Remise des cotisations syndicales

Au plus tard le vingtième jour de chaque mois, l'Employeur remettra au Trésorier du Syndicat, sous forme de chèque payable au Syndicat, toutes les cotisations perçues le mois précédent ainsi qu'un relevé qui comprend les renseignements suivants:

- le numéro du salarié
- le nom et le prénom du salarié
- son numéro d'assurance sociale
- sa date de naissance
- sa date d'emploi
- les déductions hebdomadaires
- les totaux des cotisations
- la date et le code de fin de service
- le total des déductions à date.

4.05 Renonciation

Nonobstant ce qui précède, un salarié peut, entre le soixantième et le trentième jour précédant l'expiration de cette convention, renoncer à l'autorisation précitée à condition qu'il en informe l'Employeur et le Syndicat, par avis écrit dûment signé.

- 4.06 Le Syndicat convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des articles de la présente section 4.

SECTION V - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

5.01 Comité Exécutif

Le gérant convient de rencontrer au plus deux (2) membres du Comité exécutif du Syndicat pour discuter de problèmes qui ne relèvent pas du mode de règlement des griefs et ce, à la condition que le Syndicat en fasse la demande. Ces rencontres ont lieu durant les heures normales de travail.

5.02 Comité de griefs

Pour les fins de discussion des griefs à la troisième étape de la procédure des griefs, l'Employeur reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres: deux (2) officiers du Comité Exécutif et un délégué syndical.

5.03 Délégués syndicaux

- a) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer quatre (4) délégués syndicaux.
- b) Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention des représentants de l'Employeur et d'en discuter le bien fondé dans le but d'obtenir un règlement conforme au mode de règlement des griefs prévu à la Section 6.
- c) Un délégué syndical a le droit de s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire durant ses heures normales de travail, afin de discuter d'un grief ou d'une plainte avec un salarié, pourvu qu'il avise son supérieur avant de quitter. Une telle période d'absence ne doit pas excéder quinze (15) minutes ni coïncider avec une heure pointe d'achalandage.

5.04 Rémunération

- a) Un salarié libéré de son poste de travail en vertu de la présente section est rémunéré par l'Employeur à son taux de salaire normal pour le temps ainsi consacré.
- b) Trois (3) membres du comité de négociation ont le droit de s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux séances de négociations avec l'Employeur. Cette dernière disposition s'applique aux heures normales programmées seulement.

5.05 Avis des noms des officiers

Le Syndicat convient d'informer l'Employeur par écrit des noms et adresses de ses officiers, dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur élection ou nomination.

SECTION VI - MODE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS6.01 Grief

Un grief signifie toute mésentente relativement à L'application, l'interprétation ou la prétendue violation du contenu de cette convention ou du contenu d'une entente écrite dûment signée par les deux parties conformément à l'article 1.02. Un grief doit être formulé par écrit et dûment signé par le plaignant.

6.02 But

Ce mode de règlement a pour but de permettre à un salarié de présenter un grief ou une plainte à l'Employeur afin de le régler selon les modalités qui suivent, sans pour autant l'empêcher d'intervenir verbalement auprès de son gérant de groupe.

6.03 Modalités (règlement des griefs)a) Première étape

Un salarié accompagné d'un délégué syndical soumet son grief par écrit à son gérant de magasin dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le gérant du magasin doit donner sa réponse écrite au délégué syndical dans les trois (3) jours ouvrables suivant la présentation du grief et ce sur les lieux de travail.

b) deuxième étape

A défaut d'un règlement à la première étape, le salarié ou le délégué syndical soumet son grief au gérant régional, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception de la réponse du gérant du magasin. Le gérant régional doit donner sa réponse écrite au comité de griefs dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation du grief à la deuxième étape.

c) troisième étape

A défaut d'un règlement à l'étape précédente, le comité de griefs peut référer par la poste, le grief au directeur du personnel ou à son suppléant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du gérant régional. Le directeur du personnel ou son suppléant a quinze (15) jours pour rencontrer le comité de griefs pour régler le litige. A défaut de règlement, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage pourvu qu'il en avise par écrit le directeur du personnel dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre précitée ou l'expiration de ce délai.

6.04 Infractions aux délais

- a) Si l'Employeur néglige de donner une réponse écrite ou de rencontrer l'autre partie dans les délais mentionnés à l'une ou l'autre des étapes du mode de règlement des griefs, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, si tel est le cas.
- b) Si le Syndicat néglige de procéder à une étape suivante ou l'arbitrage, si tel est le cas, dans les délais mentionnés, le grief en question sera considéré réglé ou abandonné.
- c) Les deux parties peuvent prolonger les délais par entente mutuelle écrite.

6.05 Un grief formulé par le Syndicat, l'Employeur ou un groupe de salariés, peut être présenté directement à la deuxième étape.

6.06 Règlement d'un grief

Tout règlement auquel l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent, est consigné par écrit; il est définitif et exécutoire et lie les parties en cause.

6.07 Contenu du grief

La nature du grief ainsi que la section en cause doivent être précisées sommairement dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief est présenté au directeur du personnel, sa nature ne pourra être changée.

6.08 Conseiller syndical

Il est entendu qu'un conseiller syndical choisi par le Syndicat peut participer au règlement des griefs à compter de la première étape du mode de règlement des griefs.

SECTION VII - ARBITRAGE7.01 Modalités

- a) Les deux parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre;
- b) A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un arbitre conformément au Code du Travail.

7.02 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre a pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux parties relativement au grief en cause; il a le pouvoir d'interpréter la convention collective et de déterminer s'il y a eu violation ou non de ladite convention.
- b) Un arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter ou de soustraire à cette convention ni de l'amender.
- c) Dans un grief résultant d'une sanction disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; de plus, il a le droit d'ordonner la réintégration.
- d) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.
- e) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

7.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

SECTION VIII - GRÈVE ET CONTRE GRÈVE

8.01 L'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés et le Syndicat convient que ni lui, ni aucune autre personne agissant en son nom, n'ordonnera ni encouragera ou n'appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail.

SECTION IX - DISCIPLINE

9.01 Mesures disciplinaires
L'Employeur est tenu d'aviser par écrit tout salarié de chaque mesure disciplinaire qu'on lui impose; copie de l'avis est remise au Syndicat au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation.

- 9.01 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, toutes les raisons de ladite mesure disciplinaire seront fournies au Syndicat lors de la rencontre prévue en 6.03 (b).
- 9.02 Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits.
- 9.03 Dans le cas d'un congédiement un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou les représentants du syndicat. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il sera étudié à compter de la troisième étape.

SECTION X - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01 Intention
L'employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses ~~salariés~~ ^{salariés} pendant leurs heures de travail.
- 10.02 Un salarié victime d'un accident au travail reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. L'Employeur s'engage à défrayer le coût du transport à l'hôpital du retour à son lieu de travail, si nécessaire.
- 10.03 Comité de Sécurité
- a) Dans le 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;

- 10.03 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.

SECTION XI - CONDITIONS GÉNÉRALES

- 11.01 Le Syndicat a le droit de se servir du tableau d'annonces afin d'y afficher ses communications à l'intention des salariés. Une copie de tout communiqué est remise au gérant avant de l'afficher. Un tableau d'affichage sera disponible dans la salle de repos des employés et le Syndicat sera libre d'afficher n'importe quel communiqué dûment signé par un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 11.02 Aucune perquisition dans le casier d'un salarié n'est permise en son absence.

SECTION XII - ANCIENNETÉ

- 12.01 Définition
Ancienneté signifie la durée de service continu calculée, accumulée ou perdue par un salarié au service de l'Employeur conformément aux dispositions de cette convention.
- 12.02 Acquisition d'ancienneté
a) Un salarié acquiert son ancienneté après avoir complété une période probatoire d'un total de deux cent quarante (240) heures travaillées et ce, rétroactivement à sa date d'embauchage.

12.02 b) Un salarié qui n'a pas complété sa période probatoire peut être congédié ou mis à pied en tout temps lors de cette période. Dans un tel cas, il n'a pas le droit de recours au mode de règlement de griefs.

12.03 Accumulation d'ancienneté

a) Un salarié accumule son ancienneté en tout temps sauf s'il la perd conformément à l'article 12.04.

b) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent ou ont commencé à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leur nom de famille à la date d'embauche.

12.04 Perte d'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi; cependant il aura huit (8) heures ouvrables pour révoquer sa démission;

b) S'il est congédié pour juste cause;

c) s'il est mis à pied pour une période ininterrompue de douze (12) mois;

d) s'il néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la mise à la poste, sous pli recommandé, d'un avis de rappel au travail;

e) s'il est absent de son travail sans permission ou sans raison justifiable pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus.

12.05 Exercice des droits d'ancienneté

Dans les cas de promotion ou de poste vacant, la priorité est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour remplir les exigences normales de la tâche.

12.06 Transfert

Dans le cas d'un transfert ou du choix d'un poste ^{→ vacant} ou d'une équipe de travail, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et des qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche des salariés qui lui auront exprimé cette préférence par écrit avant l'ouverture du poste disponible.

12.07 Promotions

- a) Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage sera fait pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur le babillard, avec copie au syndicat. Le salarié intéressé fera sa demande par écrit. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des salariés pour qui l'ouverture constitue une promotion et de leurs qualifications pour remplir les exigences normales du poste qui est ouvert.
- b) Lorsqu'un salarié est promu, son nom, sa date d'ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le babillard dans les cinq (5) jours qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion devra être soulevé à compter de la troisième étape du mode de règlement des griefs, dans les sept (7) jours suivant l'affichage. L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat toute copie des tests ou examens ayant servi à déterminer les qualifications des employés, et ce, dans les cinq jours ouvrables suivant la nomination du salarié.
- c) Un poste nouveau ou vacant qui requiert un salarié régulier constitue une promotion pour un salarié à temps partiel.
- d) Un salarié régulier désirant devenir salarié à temps partiel ^{peut} ~~peut~~ le faire sans donner sa démission, après avoir fait sa demande par écrit et avoir obtenu l'accord du gérant. Dans un tel cas ce salarié ne pourra reprendre un poste régulier sur un affichage avant une période d'un (1) an.

12.08 Mises à pied

Les mises à pied se font selon les modalités qui suivent:

1. Avant de mettre à pied le personnel d'une autre catégorie de salariés, tous les salariés n'ayant pas complété leurs périodes probatoires sont mis à pied.
2. Les mises à pied sont alors faites parmi les salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier touché et ainsi de suite, le tout pourvu que les salariés qui demeurent au travail soient qualifiés pour remplir les exigences normales du poste;

3. Si par la suite, une réduction du nombre de salariés réguliers s'avère nécessaire, ladite réduction se fait en convertissant par ordre d'ancienneté les salariés réguliers impliqués à la catégorie des salariés à temps partiel, le tout pourvu que les salariés soient qualifiés pour remplir les exigences normales du poste;
4. Il est convenu que quatre membres de l'exécutif du Syndicat (à être déterminés) ne seront pas mis à pied ou rétrogradés aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils soient qualifiés pour remplir les exigences normales de la tâche;
5. Lorsqu'un salarié régulier est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, il aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans le magasin. Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel au travail comme régulier et pour les heures disponibles. Dans le cas de mise à pied parmi les salariés à temps partiel, la date d'embauchage s'appliquera.
6. Advenant que l'Employeur déroge à l'ordre d'ancienneté prévue aux paragraphes 2 et 3, le salarié impliqué a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

12.09 Avis de conversions - avis de mise à pied

- a) Cinq (5) jours ouvrables avant de faire une réduction du nombre de salariés réguliers, l'Employeur doit en aviser par écrit chaque salarié impliqué;
- b) Un salarié mis à pied doit recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables;
- c) Faute de préavis, l'Employeur verse une (1) semaine de salaire au salarié en cause.

12.10 Rappel au travail

Les rappels au travail sont faits dans l'ordre inverse des mises à pied et ce, par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié en cause.

12.11 Licenciements collectifs

Lorsqu'il s'agit de licenciements collectifs, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat par écrit dans les délais prévus à l'article 45 de la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

12.12 Agencement de travail

1. Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'embauche de salariés réguliers.
2. Toutefois, il est convenu que les heures additionnelles de travail disponibles lors des périodes de Pâques, du retour aux classes, de Noël et du Jour de l'An, d'urgences et d'absences prévues à la convention sont réparties parmi les salariés à temps partiel et ce, selon l'article 12.12.
3. Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant deux (2) mois consécutifs, un poste de salarié régulier sera affiché dans les délais prévus et deviendra une promotion pour les salariés à temps partiel, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié absent pour raison de maladie, vacances ou maternité. Si il y a un congé statutaire durant une semaine, cette journée sera considérée comme heures travaillées.

12.13

Salariés à temps partiel - Heures disponibles

- a) A compter de la première semaine complète du mois de février, les salariés ayant complété leur période de probation pourront choisir un module à partir de l'affichage des modules qui indiquera alors le nombre d'heures approximatives qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module. Les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront deux (2) semaines plus tard.
- b) A la condition que les salariés possèdent les exigences normales 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.
- c) Une fois que tous les changements de modules rendus nécessaires par l'application des sous-paragraphes a) et b) seront complétés et que les salariés ont été assignés à leur module respectif, ceux-ci ne pourront en être déplacés par d'autres salariés sauf dans le cas d'une mise à pied résultant de la disparition d'un module.

- 12.13 d) La procédure prévue ci-haut aux sous-paragraphes a), b) et c) sera appliquée à nouveau au cours de la première semaine complète de septembre. Cependant, la période de mise en application pourra être repoussée d'un maximum de deux (2) semaines si elle vient en conflit avec une vente majeure.
- e) Quand les heures totales à travailler dans un module sont augmentées par la programmation, les employés assignés à ce module bénéficieront de cette augmentation en proportion de leur nombre habituel d'heures. Dans chaque module, l'Employé le plus ancien effectuera, à chaque semaine, le plus grand nombre d'heures possibles.
- f) 1) En tout temps, chaque gérant de groupe tiendra compte de l'ancienneté des salariés de son groupe pour leur octroyer plus d'heures que prévues dans leur module respectif, lorsque possible.
2. Si après avoir suivi les dispositions du paragraphe précédent les besoins de l'entreprise ne sont pas encore satisfaits et que l'Employeur décide de les combler, il devra, en tout temps, donner les heures disponibles dans l'ordre suivant:
- A) aux salariés de l'ensemble des modules hors de ce groupe;
- B) aux salariés des autres groupes de départements du magasin (hors module).
- Les heures de travail disponibles sont réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient qualifiés pour remplir les exigences normales de la tâche et qu'ils soient disponibles aux heures requises.
- 13.01 g) Sauf pour la période du 15 janvier au 15 mars de chaque année, il est entendu que dans chaque module, le premier salarié à temps partiel du module pourra compter sur un minimum de soixante (60) heures de travail par mois s'il est disponible pour les effectuer.
- 13.01 h) Lorsqu'un tel poste doit être comblé suite au départ du salarié à temps partiel qui l'occupait, c'est le remplaçant habituel de ce salarié qui le comblera jusqu'à l'une ou l'autre des dates mentionnés au paragraphe a) D
Lorsqu'un employé à temps partiel remplace un employé

- 12.13 h) régulier absent pour raisons de maladie ou vacances pour au moins deux (2) semaines, il bénéficie après cette période d'au moins trente-cinq (35) heures de travail pour toute la durée de l'absence.
- i) Si un module est modifié, ce poste sera comblé en tenant compte de l'ancienneté des employés et de leurs qualifications pour remplir les exigences normales du poste.
- j) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel d'un groupe de départements où il n'existe pas de modules sont réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient qualifiés pour effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises. Pour les fins de la répartition des heures de travail pour les salariés à temps partiel, les groupes de départements mentionnés sont décrits à l'article 2.03 f) de la présente convention.
- 12.14 Le 15 février et le 15 juillet de chaque année, une liste des salariés et des salariés terminés au cours de l'année sera expédiée au Syndicat et cette liste inclut les renseignements suivants:
- le nom
 - le numéro de poinçon
 - l'adresse
 - le code de classification
 - le numéro d'assurance sociale
 - la date de naissance
 - la date d'ancienneté
 - la date de terminaison
 - l'accumulation des retenues syndicales.

SECTION XIII - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine normale de travail pour un salarié régulier est de trente-huit (38) heures réparties en trois jours de huit (8) heures et deux journées de sept (7) heures.
- b) La semaine normale de travail pour un salarié à temps partiel est de moins de trente-huit (38) heures réparties en un maximum de cinq (5) jours;
- 13.01 c) Dans chaque module, les samedis de congés disponibles pour les salariés à temps partiel seront accordés en rotation.

13.02 Il est convenu que les salariés réguliers ne seront pas programmés plus de deux (2) samedis consécutifs.

13.03 Poinçon

Un salarié doit poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans sa zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone à la fin de sa journée de travail.

13.04 Programmation

a) La programmation des heures de travail de tous les salariés est établie à l'avance par l'Employeur et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard à 13h00 le vendredi précédant la semaine en question. Seules les heures fournies réellement par un salarié selon sa programmation de travail seront rémunérées. L'Employeur devra remettre à un membre de l'exécutif du Syndicat une copie de la programmation du travail, la journée même de l'affichage. De plus le lundi suivant l'affichage, l'Employeur devra remettre à un membre de l'exécutif du Syndicat une copie des heures additionnelles travaillées pendant la semaine précédente.

b) Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon sa programmation prévue doit aviser le gérant du magasin ou en l'absence de celui-ci, un gérant de groupe, une (1) heure avant le début de sa programmation, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse.

c) Si le salarié est programmé pour commencer à l'heure de l'ouverture du magasin ou avant, et qu'il ne peut joindre son gérant de magasin ou le gérant de groupe dans le délai ici prévu, il devra donner son avis dans les 15 minutes qui suivent le début de sa programmation, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse.

13.05 La programmation des heures de travail pour les salariés de jour sera établie à l'intérieur de la période comprise entre une heure avant l'ouverture et une demi-heure après la fermeture du magasin.

13.06 Pour les fins de la présente section, l'heure d'ouverture sera considérée comme étant 9 heures a.m.

13.07 Période de repas

Un salarié a droit à une (1) heure sans rémunération pour le repas au cours de toute journée de plus de cinq (5) heures travaillées. La période de dîner est prévue entre 11h30 et 14h30. La période de souper est prévue entre 16h30 et 19h00.

13.08 Périodes de repos rémunérées

a) Si un salarié doit travailler pendant un période de six (6) heures ou plus dans une même journée, il a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées d'une durée de quinze (15) minutes ininterrompues chacune. Chaque période est prise approximativement à mi-temps entre le début et la fin de chaque demi-période de travail.

b) Si un salarié doit travailler pendant une période de trois heures mais moins de six heures dans une même journée, il a droit à une période de repos rémunérée d'une durée de quinze minutes ininterrompues. Cette période est prise approximativement à mi-temps entre le début et la fin de sa période de travail.

13.09 Travail de soir

Un salarié régulier n'est pas programmé pour travailler deux (2) soirs consécutifs.

13.10 Minimum quotidien d'heures de travail

a) Si un salarié à temps partiel se présente au travail conformément à sa programmation, l'Employeur s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail pour cette même journée.

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

c) Les heures programmées pour un salarié lors d'une même journée doivent être consécutives.

13.11 Équipe de soir ou de nuit

Si l'Employeur doit établir une équipe de soir ou de nuit, il convient que la semaine normale de travail du salarié régulier sera de trente-huit (38) heures réparties sur trois (3) soirs ou nuits de huit (8) heures et deux (2) soirs ou nuits de sept (7) heures.

SECTION XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 a) Salariés réguliers
 Un salarié régulier qui travaille au-delà de trente-huit (38) heures par semaine ou au-delà de huit (8) heures par jour (7 selon le cas), ou qui travaille en-dehors de ses heures programmées, est rémunéré au taux et demi pour les heures ainsi travaillées. En aucun cas il n'y a duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.
- b) Salariés à temps partiel
 Un salarié à temps partiel qui travaille au-delà de trente-huit (38) heures par semaine, huit (8) heures par jour ou de cinq jours par semaine est rémunéré au taux et demi pour les heures ainsi travaillées. En aucun cas il n'y a duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.
- 14.02 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 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.
- 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.
- 14.03 a) Un salarié qui travaille le dimanche est rémunéré au taux double pour les heures ainsi travaillées, si le travail le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- b) Si la loi ou un jugement d'une cour autorise l'ouverture des magasins le dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la compagnie ouvre ses magasins ou une partie de ceux-ci due à une situation provoquée par une compétition significative, les Parties conviennent, nonobstant toute disposition contraire de la présente convention collective, de ce qui suit :
- 1) Les heures ainsi travaillées seront considérées comme faisant partie de la semaine normale de travail et seront rémunérées au taux régulier.

- 2) La distribution de ces heures se fera de la façon suivante :
- a) En priorité, sur une base de volontariat parmi les salariés à l'emploi de l'Employeur.
 - b) Embauche de nouveaux salariés.
- 14.04 a) Un salarié régulier qui travaille lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux double pour les heures ainsi travaillées, en plus de la rémunération pour le congé statutaire.
- b) Un salarié à temps partiel qui travaille lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux et demi pour les heures ainsi travaillées.
- 14.05 Un salarié qui travaille des heures supplémentaires égales à celles définies aux articles 13.07 et 13.08 a droit aux périodes de repas et de repos telles qu'établies à ces mêmes articles.
- 14.06 Tout salarié régulier qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires après son programme quotidien d'heures de travail a droit à une pause payée de quinze (15) minutes. Par la suite, il a droit à une autre pause payée de quinze (15) minutes après chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires.
- 14.07 Le salarié régulier rappelé au travail, en dehors de ses heures programmés, recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux et demi ou au taux double selon le mode de paiement établi dans le présent article.
- Si le rappel a lieu pendant un congé hebdomadaire, le taux double s'appliquera.

SECTION XV - CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 Un salarié régulier a droit aux congés statutaires payés suivants:

JOUR DE L'AN

LUNDI DE PÂQUES

LA FÊTE DE DOLLARD DES ORMEAUX

ST-JEAN BAPTISTE

JOUR DU CANADA

FÊTE DU TRAVAIL

ACTION DE GRÂCES

NOEL

LENDEMAIN DE NOEL

15.01 Un salarié régulier a droit à trois (3) congés mobiles par année, à être pris après entente entre le salarié et l'Employeur. La prise de congé ne pourra être faite entre le 1er décembre et le 30 janvier de même que durant la semaine précédant la Fête de Pâques et la Fête du Travail.

Cependant, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une journée chômée payée à leur anniversaire de naissance.

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

15.02 Lorsqu'un congé tel que défini à l'article 15.01 tombe un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

15.03 Si un des congés tel que défini à l'article 15.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié régulier, celui-ci a droit de prendre ce congé consécutivement avec ses vacances.

15.04 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. Il est entendu que le salarié aura droit à son congé hebdomadaire en plus de ce congé statutaire.

15.05 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque congé statutaire tel que défini à 15.01. L'année de référence dont il est question dans un tel calcul est une année complète précédant chaque fête concernée et incluant le paiement de la même fête de l'année précédente si telle fête a été rémunérée.

15.06 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin la veille de Noël et du Jour de l'An.

SECTION XVI - ABSENCES PERMISES RÉMUNÉRÉES

16.01 Un salarié régulier a droit à une absence rémunérée dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès du conjoint, son fils ou sa fille; devant dans tous les cas inclure le jour des funérailles;

- 16.01
- b) Quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès de son père, sa mère; devant dans tous les cas inclure le jour des funérailles;
 - c) Trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès de son frère, sa soeur, sa belle-mère ou de son beau-père; devant dans tous les cas inclure le jour des funérailles;
 - d) Le jour (1) des funérailles à partir de la date du décès de sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère ou son petit-enfant;
 - e) Le salarié est payé seulement pour le ou les jours qui coïncident avec les jours où il était programmé pour travailler.

16.02 Le salarié à temps partiel a droit aux absences de deuil d'une même durée que le salarié régulier mais sans solde, à l'exception du jour des funérailles qui sera payé si l'employé était cédulé ce jour-là.

16.03 Naissance

Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée qui devra être prise dans les trois (3) semaines qui suivent la naissance après entente avec le gérant sur la date.

16.04 Juré ou témoin

a) Un salarié régulier appelé à servir comme juré ou comme témoin convoqué par subpoena reçoit de l'Employeur la différence entre son salaire de juré ou témoin et le salaire normal qu'il aurait gagné.

b) Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui incombe de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé. Le salarié qui n'est pas choisi ou éliminé doit se rapporter au travail le plus tôt possible.

16.05 Congé de mariage

a) L'Employeur accorde au salarié régulier un jour de paie équivalant à sept (7) heures de salaire à l'occasion de son mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze jours.

- 16.05 b) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille du salarié (personne citée en 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. Dans les autres cas, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours et cette demande ne lui sera pas refusée sauf à cause d'un empêchement majeur.
- c) L'Employeur accorde au salarié à temps partiel, un (1) jour de congé payé équivalent à quatre (4) heures de salaire. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

16.06 Devoir de Juré (Temps Partiel)

- a) Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été programmé.
- b) Le salarié à temps partiel convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit aucune perte de salaire s'il avait été programmé. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé. Le salarié qui n'est pas choisi ou éliminé doit se rapporter au travail le plus tôt possible.

16.07 Témoin de la Couronne (Temps Partiel)

Tout salarié à temps partiel convoqué par subpoena comme témoin de la Couronne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été programmé.

SECTION XVII - VACANCES ANNUELLES PAYÉES

17.01 Définition

- a) Année de référence: signifie la période pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances annuelles payées. Cette période commence le 1er mai et se termine le 30 avril de l'année qui précède l'année des vacances.
- b) Période normale de vacances: signifie la période pendant laquelle un salarié a droit de prendre ses vacances annuelles payées. Cette période commence le 1er mai et se termine le 30 septembre de chaque année.

17.02 Droit aux vacances annuelles payées

- a) Les vacances payées auxquelles un salarié régulier a droit à chaque année sont basées sur le nombre d'années de service continu à titre de salarié régulier que ce salarié avait au 30 avril de l'année en cours et selon l'échelle suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 12 mois	Une (1) journée par mois de service avec un maximum de 10 jours, rémunérés à 4% du salaire total de l'année de référence.
Un (1) an	Deux (2) semaines
Quatre (4)	Trois (3) semaines
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines
Seize (16) ans	Cinq (5) semaines
Vingt-quatre (24) ans	Six (6) semaines

- 17.02 b) Les vacances payées auxquelles un salarié à temps partiel a droit à chaque année sont basées sur le service continu à titre de salarié à temps partiel que ce salarié avait au 30 avril de l'année en cours et selon l'échelle suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de quatre (4) ans	4% du salaire de l'année de référence - 2 semaines
Quatre ans et plus	6% du salaire de l'année de référence - 3 semaines
Neuf ans et plus	8% du salaire de l'année de référence - 4 semaines
Seize ans et plus	10% du salaire de l'année de référence - 5 semaines
Vingt-quatre ans et plus	12% du salaire de l'année de référence - 6 semaines

- c) Un salarié à temps partiel qui devient régulier transporte cinquante pourcent (50%) de sa durée de service continu jusqu'à un maximum de deux ans pour déterminer le crédit de vacances payées auxquelles il a droit.

- 17.03 L'Employeur remet la paie de vacances annuelles à un salarié avant son départ pour ses vacances.

17.04 Périodes de vacances

- a) Durant la période qui commence le 1er mai et se termine le 30 septembre de chaque année, tout salarié peut prendre jusqu'à deux (2) semaines consécutives de vacances annuelles si son ancienneté le lui permet.
- b) L'excédent de vacances annuelles peut être pris en dehors de la période mentionnée à l'alinéa (a), à l'exception de la période du 1er novembre au 15 janvier.
- c) Un salarié a aussi le droit de prendre toute ou une partie de ses vacances annuelles en dehors de la période prévue à l'alinéa (a) à l'exception de la période du 1er novembre au 15 janvier et après entente avec l'Employeur.

17.05 CHOIX DES DATES DES VACANCES ANNUELLES

- a) Deux salariés par groupe pourront prendre leurs vacances en même temps;
- b) Pendant les quinze (15) derniers jours du mois d'avril de chaque année, l'Employeur demande aux salariés de lui faire connaître leur choix de dates de vacances annuelles;
- c) La priorité pour le choix des dates est accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté;
- d) Après le 1er mai de la période normale de vacances, un salarié n'a plus le droit de faire valoir son ancienneté pour déplacer les vacances d'un autre salarié;
- e) Au plus tard le 1er mai de chaque année, l'Employeur doit afficher le programme des vacances annuelles.

17.06 Un salarié n'est pas empêché de prendre ses vacances dû à l'inventaire ni dû au choix de vacances d'employés non régis par le champ d'application de la présente convention.

17.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ*, 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.

* BASÉ SUR LEURS SERVICES AU MOMENT DE LEUR DÉPART, D'APRÈS

17.08 Un salarié aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances et ne pourra être cédulé le vendredi soir.

- 17.09 Les vacances sont non cumulatives, elles doivent donc être épuisées à l'intérieur de l'année où elles sont dues et en aucun cas ne peuvent être reportées à l'année suivante.

SECTION XVIII- INDEMNITÉ DE MALADIE

18.01 Principe

Si un salarié régulier est temporairement 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.

18.02 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: Ce terme signifie une absence de une (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.

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

Conditions pour paiement: a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

b) Dans les cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence si l'Employeur le juge nécessaire.

Païement:

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 premier jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

B) Incapacité à court terme:A court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à trente-neuf (39) semaines inclusivement.

18.02 Éligibilité:

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

Condition pour paiement:

Formule de «Déclaration du médecin traitant».

Païement:

Pour la première absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, au cours de chaque année de calendrier commençant le 1er janvier, un salarié aura droit au plein montant de son salaire normal jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmé et ce, à compter de la première journée d'absence. Par la suite, un salarié absent en maladie pour quatre (4) jours et plus, n'aura droit de recevoir son salaire normal qu'à compter de la quatrième (4ème) journée et jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Dans un tel cas les trois (3) premiers jours d'une telle absence pourront être payables à

même sa banque d'incapacité occasionnelle, si elle n'est pas épuisée et dans la mesure où elle peut y suffire.

Le montant maximum de sept (7) jours, en vertu du programme d'incapacité à court terme, est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié ait été de retour au travail.

A compter de la onzième (11ème) journée, un salarié aura droit à quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire brut jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) semaines.

Exclusions:

a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre.

b) Les accidents de travail.

C) Incapacité à long terme:

Signifie une absence se prolongeant au-delà de trente-neuf (39) semaines.

Éligibilité:

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

b) Être au travail à la date de la mise en vigueur du bénéfice ou à son retour au travail.

Conditions pour paiement:

Formule de «Déclaration du médecin traitant».

Paiement:

A compter de la quarantième (40ème) semaine d'absence jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, un salarié aura droit à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire brut.

18.03 Assurance-Groupe

L'Employeur convient que les bénéficiaires de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurance-salaire prévus conformément aux contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurance seront maintenus durant la présente convention collective. Toutes les primes de ces polices d'assurance seront entièrement payées par l'Employeur.

SECTION XIX - RÉGIME DE RETRAITE

19.01 L'Employeur entend maintenir son appui aux programmes de retraite offerts aux salariés réguliers, notamment le Programme de participation aux bénéfices portant fruit à la retraite et le Régime de participation différée aux bénéfices, selon les termes et conditions actuels. Tout différend quant à l'interprétation ou à l'application des deux programmes ci-haut mentionnés sera soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue par la présente convention collective de travail, à moins que l'application contestée ne soit pas du ressort de l'Employeur et soit hors de son contrôle.

SECTION XX - CONGÉ MATERNITÉ

20.01 Une employée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce préavis^{*} médical établit le besoin de l'employée de cesser le travail à moindre délai.

** Peut-être de moins de trois semaines
si un certificat*

20.02 L'employée a droit à un congé de vingt-deux (22) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur présentation d'un certificat médical, l'employée peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines. Si les conditions de travail de l'employée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, l'employée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse.

20.03 A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse de fournir le certificat, la Compagnie l'aviserá par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.

- 20.04 A la fin du congé de maternité, l'employée sera réinstallée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si le poste occupé par l'employée n'existe plus au moment de son retour ou si la Compagnie a effectué des mises à pied qui auraient inclu l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait à l'embauchage. L'employée a droit aux augmentations de salaire qui peuvent être survenues en son absence.

SECTIONS XXI - ABSENCES AUTORISÉES

- 21.01 Un salarié délégué par son Syndicat (au maximum quatre (4) ou deux (2) selon le cas) pourra obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. Le Syndicat fera sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Il est entendu que le nombre de délégués de l'unité de négociation se limitera à quatre (4) pour chaque activité. Pour la période du 1er décembre au 10 janvier, le nombre se limitera à deux (2) pour chaque activité.
- 21.02 Tout salarié élu ou choisi pour exercer une fonction de conseiller syndical et qui en fait la demande par écrit, sept (7) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie d'une durée maximum de six (6) mois. Cette absence sans paie débutera aussitôt que l'Employeur aura pu remplacer le salarié en question.
- 21.03 Un salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de magasin, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Aucun permis ne sera alloué pour une période de plus de six (6) mois. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs évoqués par le salarié sont justifiés. Il est entendu qu'à son retour au travail après une absence permise, le salarié doit reprendre son poste ou un autre de la même classification.
- 21.04 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée au Syndicat, le salarié peut obtenir un congé sans solde, d'une durée maximum d'un (1) an pour fin de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine du commerce au détail.

SECTION XXII - UNIFORMES

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

SECTION XXIII- PRIME ET BONI

- 23.01 a) Chaque année durant la semaine du 15 décembre, un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux régulier est payé à chaque salarié régulier pourvu qu'il ait travaillé au moins Une (1) semaine complète du 1er janvier au 15 décembre inclusivement de l'année en cours, et qu'il soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- b) Un boni de Noël égal au 3/4 du salaire pour une (1) semaine sera payé à tout salarié régulier pourvu qu'il ait travaillé au moins une (1) semaine complète du 1er mars au 15 décembre inclusivement de l'année en cours, et qu'il soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- c) Un boni de Noël égal à la moitié du salaire pour une (1) semaine sera payé à tout salarié régulier pourvu qu'il ait travaillé au moins une (1) semaine complète du 1er juillet au 15 décembre inclusivement de l'année en cours, et qu'il soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- d) Un boni de Noël égal au 1/4 du salaire pour une (1) semaine sera payé à tout salarié régulier pourvu qu'il ait travaillé au moins une (1) semaine complète du 1er septembre au 15 décembre inclusivement de l'année en cours, et qu'il soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- 23.02 Chaque année un boni de Noël est payé à chaque salarié à temps partiel. Ce boni est de deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

- 23.03 Prime de travail de soir et de nuit
- a) Une prime de trois dollars (\$ 3.00) par jour est payée au salarié régulier de jour, dont le programme normal de travail exige qu'il travaille entre 19h01 et 7h00.
- b) Un salarié à temps partiel qui fournit une journée de huit (8) heures de travail et dont les heures se prolongent au-delà de 19h01 est payé une prime de trois (\$ 3.00) par jour.

SECTION XXIV - SALAIRES

- 24.01 Échelles de salaires
Les échelles de salaires ainsi que les classifications apparaissent aux annexes «A» et «B» qui font partie intégrante de cette convention.
- 24.02 Perte de salaire
Aucun salarié ne subit de perte de salaire ou une diminution de son taux de salaire par rapport à l'entrée en vigueur de cette convention.
- 24.03 Remplacement
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. Un salarié ne reçoit pas moins de \$ 10.00 de plus par semaine dans un tel cas.
- 24.04 Prime d'équipe
Les salariés d'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-dix cents (70¢) l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées. Dans chaque groupe de départements, l'assignation à l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- 24.05 a) Au plus tard, trente (30) jours travaillés après l'engagement d'un salarié, l'Employeur fera une évaluation de l'expérience antérieure acquise auprès d'autres employeurs et en prenant comme cadre de référence les activités et les opérations de l'Employeur. Le taux de salaire du salarié sera établi conformément à cette expérience.

- b) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux, selon les dispositions s'appliquant aux échelles de salaires
- 24.06 Un salarié à temps partiel qui devient salarié régulier reçoit un salaire hebdomadaire basé sur un taux de salaire horaire au moins égal à celui qu'il recevait comme salarié à temps partiel.
- 24.07 L'Employeur inscrira ce qui suit sur le talon des chèques de paie:
- la date de la période de paie
 - les heures travaillées
 - le temps supplémentaire
 - les primes
 - les déductions
 - le montant du salaire net.
- 24.08 Les primes prévues à 23.04 et 24.06 sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.
- 24.09 Le salaire est distribué en espèce légale ou par chèque le jeudi matin de chaque semaine. Si le jeudi est un jour de fête, la paie sera remise le mercredi matin.
- 24.10 Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

SECTION XXV - DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 29 septembre 1985, et elle restera en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, c'est-à-dire jusqu'au 27 septembre 1987.

Signé par les parties ce 6^e jour de décembre 1985, dans la ville de Sorel, Québec.

Steinberg Inc.
(Division Miracle Mart)

Syndicat des Employés de Commerce
de Richelieu et Verchères (C.S.N.)

TABLEAU DES TAUX DE SALAIRE ET DES BÉNÉFICES EN FONCTION DU TEMPS DE SERVICE

Moins de 1 an	130.27
1 an à 5 ans	136.69
5 ans à 10 ans	143.20
10 ans à 15 ans	149.04

Tous les employés réguliers à l'emploi de l'Employeur au date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4% effectif le 30 septembre 1985 et de 5.5% effectif le 29 septembre 1986.

ANNEXE «A»DIVISION MIRACLE MART - SORELEN VIGUEUR LE 30 septembre 1985COMMIS RÉGULIER

Début	\$ 262.90
6 mois	270.20
12 mois	277.50
18 mois	290.80
24 mois	296.00
30 mois	301.20
36 mois	314.10

PREMIER COMMIS, ÉTALAGISTE ET PRÉPOSÉ AU BUREAU DES CAISSES

Début	319.10
6 mois	325.30
12 mois	331.60
18 mois	341.10

COMMIS RÉGULIEREN VIGUEUR LE 29 septembre 1986

Début	\$ 272.10
6 mois	279.65
12 mois	287.21
18 mois	300.98
24 mois	306.36
30 mois	311.74
36 mois	325.10

PREMIER COMMIS, ÉTALAGISTE ET PRÉPOSÉ AU BUREAU DES CAISSES

Début	330.27
6 mois	336.69
12 mois	343.20
18 mois	353.04

Tous les employés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4% effectif le 30 septembre 1985 et de 3.5% effectif le 29 septembre 1986.

ANNEXE «B»DIVISION MIRACLE MART - SORELÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEN VIGUEUR LE 30 septembre 1985

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
42 mois		7.80

EN VIGUEUR LE 29 septembre 1986

Début	\$	5.46
6 mois		6.27
12 mois		6.92
18 mois		7.02
24 mois		7.12
30 mois		7.51
36 mois		7.76
42 mois		8.11

Tous les employés à temps partiel à l'Emploi de l'Employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4.5% effectif le 30 septembre 1985 et de 4% le 29 septembre 1986.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
DE RICHELIEU ET VERCHÈRES (CSN)

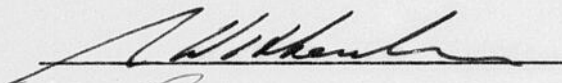
RE: CONCESSIONS

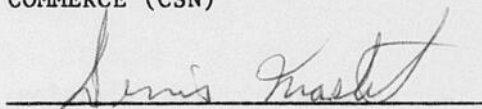
La lettre d'entente signée entre les Parties le
3 avril 1985 concernant les concessions est
annulée.

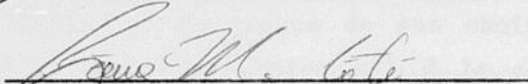
SIGNÉ À SOREL, Qué., ce 6^e jour de *décembre* 1985.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

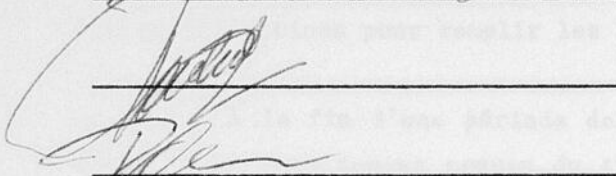
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE (CSN)

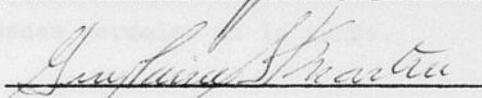




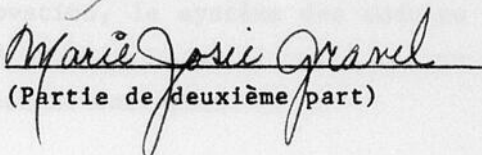




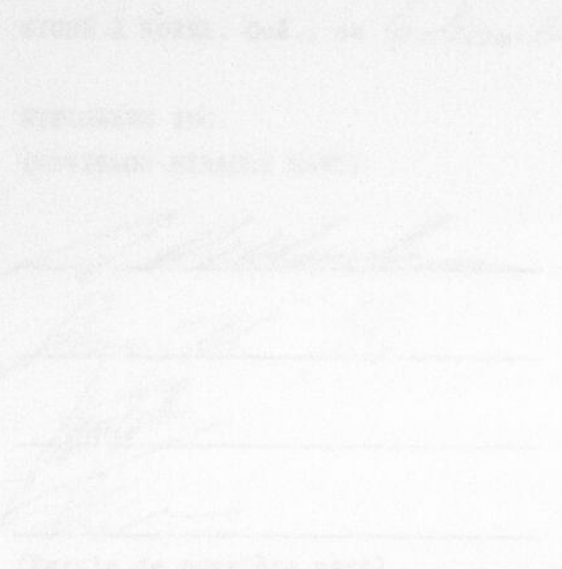


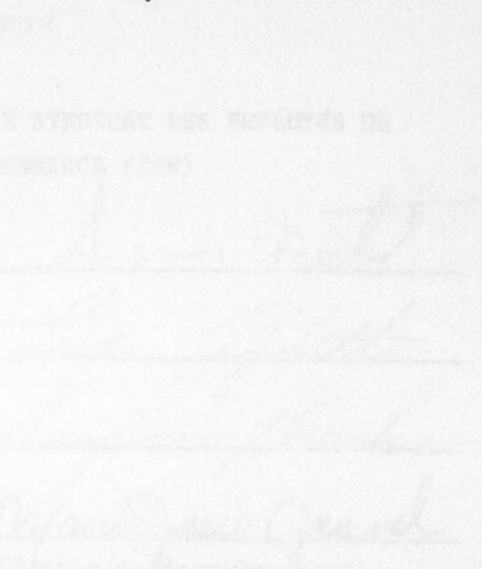


(Partie de première part)



(Partie de deuxième part)





LETTRE D'ENTENTEentre

STEINBERG INC.
 (DIVISION MIRACLE MART)

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
DE RICHELIEU ET VERCHÈRES (CSN)

RE: GROUPE

Durant les périodes de rénovation ou d'arrêt des opérations partielles ou totales, les parties conviennent de se rencontrer au sujet des modifications qui doivent être apportées quant à la définition des groupes, en utilisant comme guide de référence les expériences vécues au magasin # 940 et au magasin # 916.

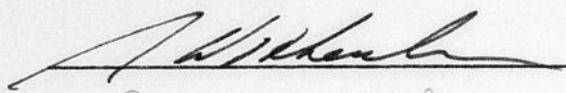
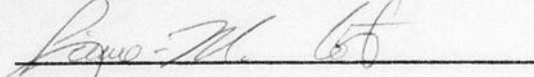
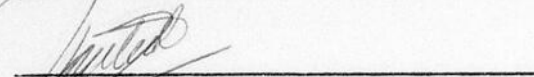

Durant la dite période, les salariés seront assignés par l'Employeur au groupe de son choix et les heures de travail seront distribuées par ancienneté, à la condition que les salariés possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

À la fin d'une période de rénovation, le système des modules s'appliquera, en tenant compte du type d'établissement concerné, ou un autre système sur lequel les parties se seront entendues.

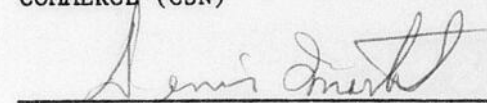
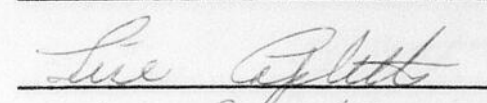
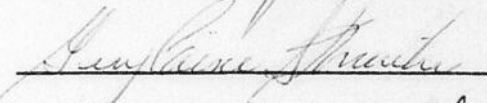
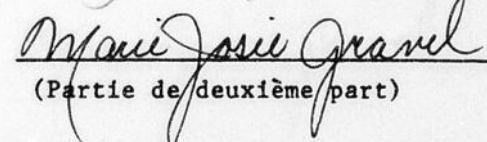
SIGNÉ À SOREL, Qué., ce *6 décembre 1955*

STEINBERG INC.
 (DIVISION MIRACLE MART)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
 COMMERCE (CSN)

(Partie de première part)

(Partie de deuxième part)

LETTRE D'ENTENTEentre

STEINBERG INC.
 (DIVISION MIRACLE MART)

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
DE RICHELIEU ET VERCHÈRES (CSN)

RE: Augmentations salariales

Les parties conviennent qu'en ce qui a trait aux augmentations salariales pour les employés à temps partiel à l'emploi de l'Employeur à la date de la ratification, lesdites augmentations seront administrées de la façon suivante :

	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>
29 sept 1985	5.71	6.55	7.23	7.34	7.44	7.54	7.80
28 sept 1986	5.94	6.81	7.52	7.63	7.74	7.85	8.11

SIGNÉ À SOREL, Qué., ce *6 décembre 1985*

STEINBERG INC.
 (DIVISION MIRACLE MART)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
 COMMERCE (CSN)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

(Partie de première part)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

(Partie de deuxième part)