

NOM

NO

08452-5

C.A.E. 6521 NO.CONV. 84525  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 8  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 79300 70  
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M25731001  
DATE ENR.840611

*Rechner*

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 checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>N-25731-01</b>
Date	Signature: <b>84-03-02</b>	Réception: <b>84-04-17</b>	Durée: Du <b>84-03-02</b> Au <b>85-02-28</b>
			Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>8</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>L'Union des Employés de Service local</b> <b>298 F.T.Q.</b> <b>Att: M. Aimé Gohier, prés.</b> <b>1665 est, rue Rachel</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Magasins R. Bourdeau Inc</b> <b>9 boul. Montclair</b> <b>Hull, QC.</b> <b>J8Y 2E2</b> <i>commerce au détail de pièces &amp; accessoires auto.</i>

Unité de négociation

**- Entente: Réunion des salariés signée: 84-03-02**

Région	<b>07-01</b>	Activité	<b>6589 (8)</b>	Affiliation	<b>7</b>
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Remarques

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-05-11</b>

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

RECHERCHE

MR  
'84 APR 17 10:15

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MAGASIN R. BOURDEAU INC.  
(Canadian Tire)

9, boul. Montclair

HULL, Québec

J8Y 2E2

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298 - F.T.Q.

270B, boul. St-Joseph

HULL, Québec

J8Y 3X9

Ci-après appelé: "L'UNION"

RCG  
MONTREAL  
MESSENGER

Les parties s'entendent que lorsque l'employeur convoque une réunion de ses salariés, le temp de la réunion sera rénumérer aux taux régulier selon la pratique courante de l'entreprise déjà établie.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 2<sup>e</sup> juin jour de Mars 1984.

MAGASINS R. BOURDEAU INC.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,  
LOCAL 298 - F.T.Q.

Réal Bourdeau  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lionel B. Fortin  
Sabriel Bessette  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

'84 APR 17 10:16 *MR*

U.C.C.I.  
MONTREAL  
MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

MAGASINS R. BOURDEAU INC.  
(Canadian Tire)

9, boul. Montclair

HULL, Québec

J8Y 2E2

Ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298 - F.T.Q.

270B, boul. St-Joseph

HULL, Québec

J8Y 3X9

Ci-après appelé: «L'UNION»

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'Employeur, ses salariés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 2.02 Le mot «Employeur», quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.
- 2.03 Les mots «salarié» ou «salariés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation.
- 2.04 Le mot «union», quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée, partie à cette convention, ou ses représentants autorisés.
- 2.05 Un «salarié régulier» est un salarié qui a complété sa période de probation.
- 2.06 Un «salarié à l'essai» est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
- 2.07 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte d'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 2.08 L'Employeur ne conclura aucune entente individuelle avec un salarié, inférieure aux dispositions de la convention collective.  
S'il conclut une entente supérieure, il en avise le Syndicat par écrit.

... /2

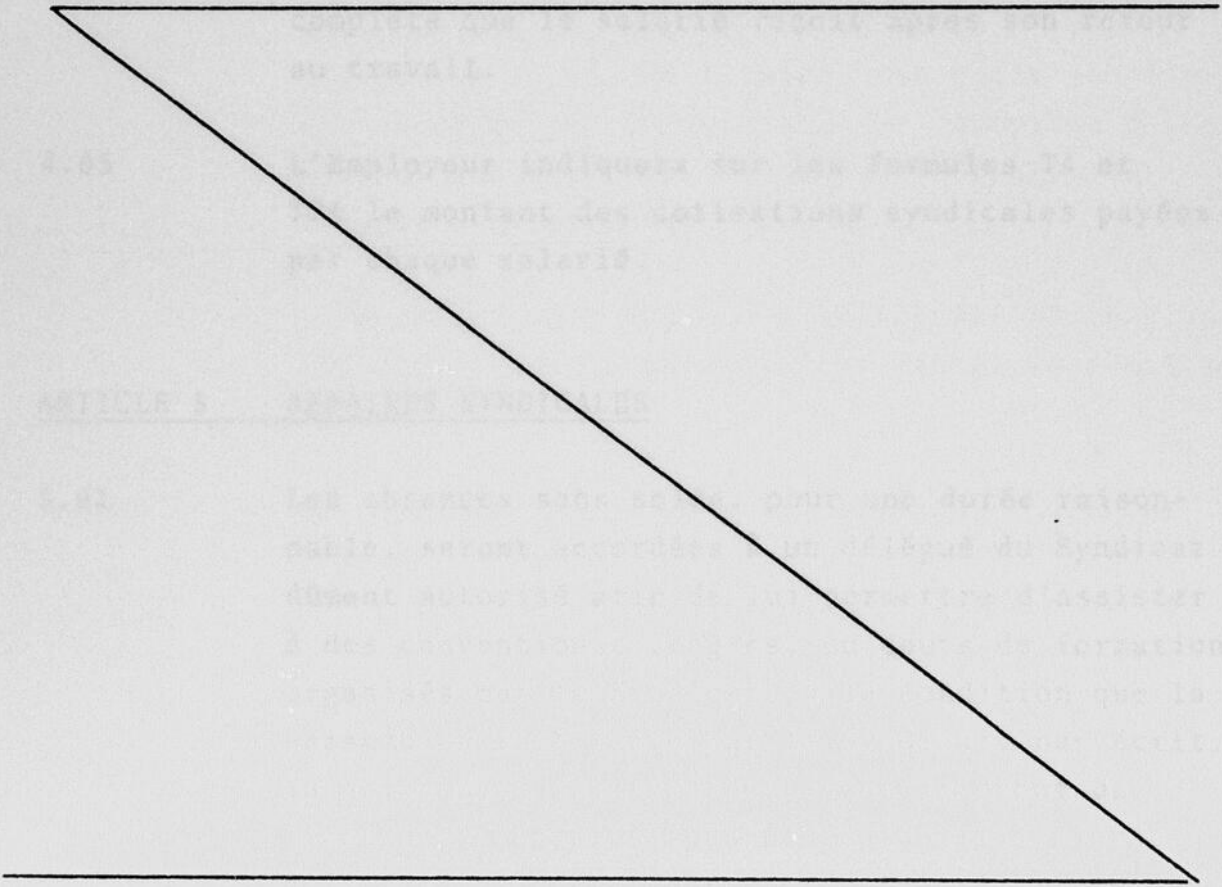
2.09 L'Employeur convient que pendant la durée de la convention collective, les salariés de l'Employeur exclus de l'unité de négociation ne pourront effectuer le travail de membres de l'unité si ceci a pour effet de créer des mises-à-pied.

Cette clause ne vise pas à empêcher la pratique passée en ce qui concerne le transfert temporaire entre des salariés de l'entrepôt et du garage afin de pallier au surcroît de travail pour prévenir des mises-à-pied.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît le droit général de l'Employeur d'exercer ses droits de gérance, sous la seule réserve des stipulations de la convention collective.

L'Employeur conserve les droits de gérance résiduaire qui ne sont pas spécifiquement enlevés par la convention collective.



ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE ET PRÉLEVEMENT DES COTISATIONS

- 4.01 Tous les salariés régis par la présente convention, membres de l'Union à la date de la signature, doivent demeurer membres en règle de l'Union pour la durée de la convention.
- 4.02 L'Employeur convient de déduire à chaque paye le montant de la cotisation syndicale régulier ou un montant égal à ladite cotisation.
- 4.03 L'Employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298 - F.T.Q., dans le mois suivant celui au cours duquel les déductions ont été faites et il joint audit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.
- 4.04 Si un salarié est absent en vacances ou absent pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales, lesdites déductions seront effectuées lors de la première paie complète que le salarié reçoit après son retour au travail.
- 4.05 L'Employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

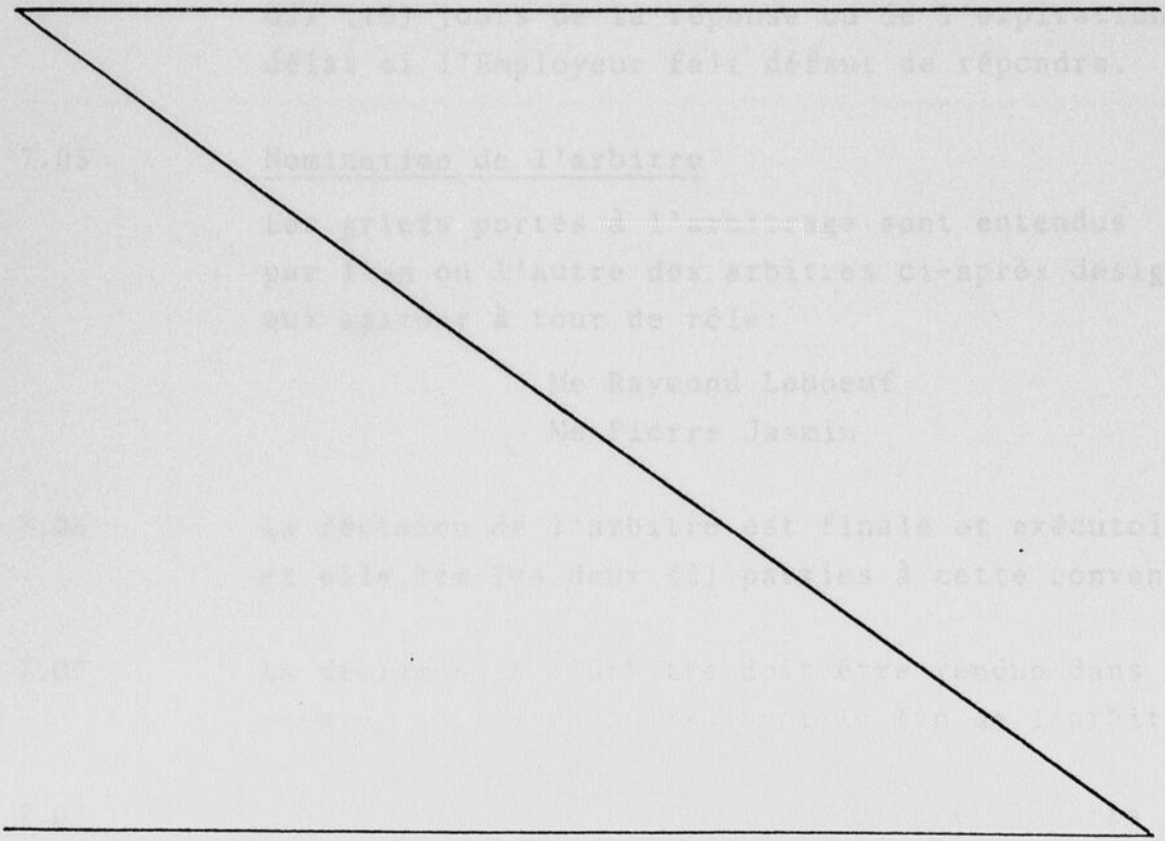
ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Les absences sans solde, pour une durée raisonnable, seront accordées à un délégué du Syndicat dûment autorisé afin de lui permettre d'assister à des conventions, congrès, ou cours de formation organisés par le Syndicat, à la condition que la demande en soit faite par le Syndicat, par écrit, au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence. De plus, pas plus d'un (1) salarié à la fois ne peut s'absenter. Le préavis de deux (2) semaines peut être remis, en cas d'urgence, pourvu que l'Employeur puisse recéderuler un autre salarié.

- 5.02 L'Employeur rencontrera, sur rendez-vous, un agent d'affaires de l'Union afin de lui permettre de discuter de l'application de la présente convention.
- 5.03 Le Comité de négociation du Syndicat sera composé d'un salarié membre de l'unité de négociation. Ce salarié recevra son taux horaire de base pour les heures régulières de travail normalement cédulées et qui sont passées à la table de négociation.
- 5.04 L'Employeur et l'Union conviennent d'un endroit où l'Union peut, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, afficher les avis ou communications adressés à ses membres.
- 5.05 Le délégué du Syndicat peut, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, et sans perturber les opérations, s'occuper de règlements de griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire.
- 5.06 Si un salarié désire un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) ans, dans le but d'accepter un poste d'agent d'affaires auprès de l'Union, une telle absence est accordée par l'Employeur sur réception d'une demande par écrit qui lui aura été faite par l'agent d'affaires de l'Union.
- L'Employeur doit reprendre au travail et dans sa classification le salarié à la fin de ce congé sans solde.
- 5.07 Les demandes pour une telle absence, telle que prévue aux paragraphes 1 et 6, doivent être présentées par écrit par l'Union à l'Employeur au moins trente (30) jours d'avance.
- 5.08 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 6      DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 6.01            L'Union s'engage à nommer ou à élire, et l'Employeur s'engage à reconnaître un (1) délégué du Syndicat, qui sera un salarié de la compagnie, pour traiter des affaires concernant les salariés de l'entreprise.
- 6.02            Dès la signature de cette convention, l'Union remettra à l'Employeur le nom du délégué du Syndicat et l'officier de l'Union. L'Union avisera par écrit l'Employeur d'un changement de nom.
- 6.03            Un délégué de l'Union peut discuter avec le gérant de son département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief.
- Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, ou  
Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un agent d'affaires de l'Union et un représentant de la direction.



ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Un grief comprend toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application ou la prétendue violation de la présente convention.
- 7.02 Le ou les syndiqués, ou le syndicat, devront soumettre tout grief par écrit au gérant de service dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance qu'il en a eue.
- Il est entendu qu'avant de déposer un grief écrit, l'employé doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 7.03 L'Employeur donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 7.04 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, ou si l'employeur fait défaut de répondre, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours de la réponse ou de l'expiration du délai si l'Employeur fait défaut de répondre.
- 7.05 Nomination de l'arbitre  
Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par l'un ou l'autre des arbitres ci-après désignés qui agiront à tour de rôle:
- Me Raymond Leboeuf  
Me Pierre Jasmin
- 7.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 7.07 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.
- 7.08 Les frais de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.
- 7.09 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur. Les mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

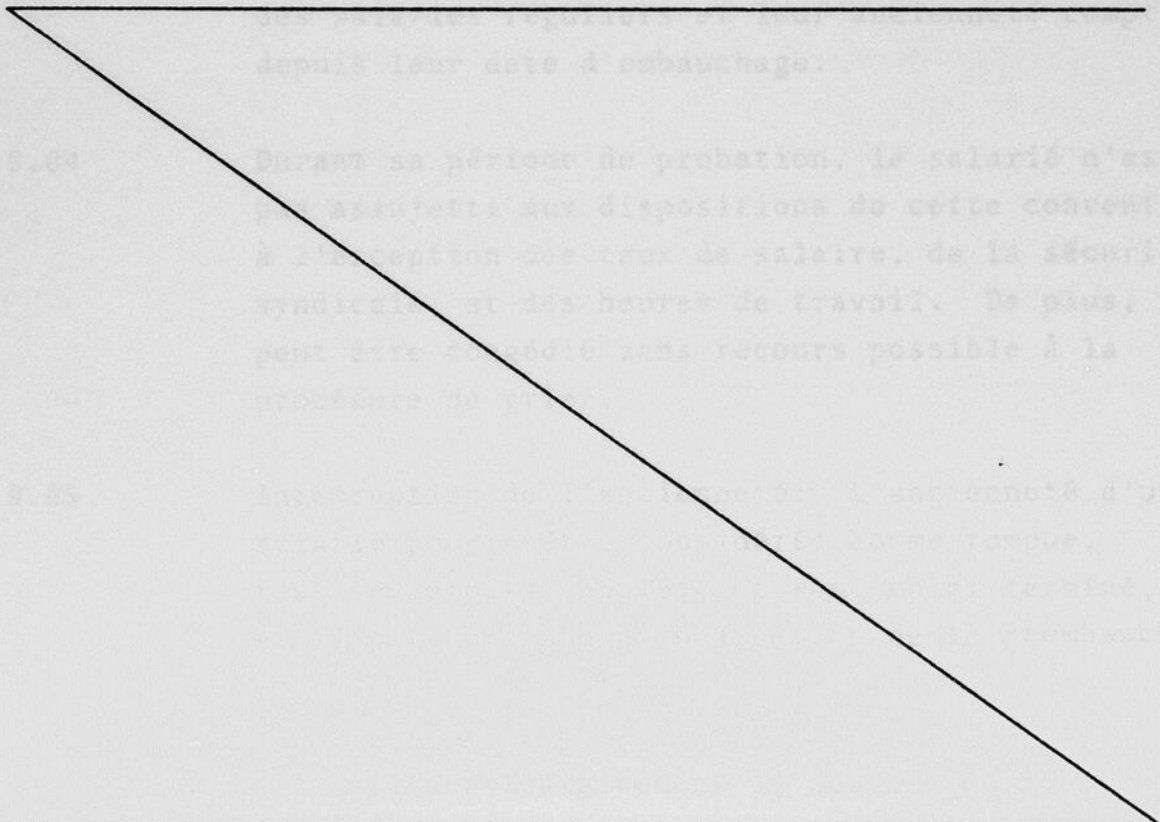
8.01 L'Employeur convient que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la fréquence et/ou de la gravité des offenses reprochées.

Dans le cas de réprimande écrite ou de suspension, copie sera remise au Syndicat pour information, la non-observance n'entraînant pas la nullité de la sanction disciplinaire.

8.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention.

8.03 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

8.04 Une réprimande écrite, qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.



ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de l'Employeur par un salarié régi par cette convention. Ce temps sera calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait pas été rompue, en quel cas le calcul sera fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.

Les employés qui, antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le seront ultérieurement à des tâches exclues de l'unité de négociation ne perdent pas leur ancienneté.

9.02 Lors d'une promotion, d'une mise-à-pied ou d'un rappel, l'ancienneté sera un critère déterminant entre des employés dont les qualifications et l'expérience sont les mêmes.

9.03 Durant une période de soixante (60) jours de calendrier effectif à la date de l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période d'essai. Après leur période de probation, ils deviendront des salariés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.

9.04 Durant sa période de probation, le salarié n'est pas assujetti aux dispositions de cette convention, à l'exception des taux de salaire, de la sécurité syndicale, et des heures de travail. De plus, il peut être congédié sans recours possible à la procédure de grief.

9.05 Interruption de l'ancienneté: L'ancienneté d'un salarié pourra être considérée comme rompue, tous ses droits annulés, et son emploi terminé, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:

- a) quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) est renvoyé pour juste cause;

- 9.05 (suite) c) néglige d'aviser l'Employeur en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier;
- d) néglige de retourner au travail à la date convenue;
- e) est mis à pied douze (12) mois ou plus.

9.06 Si un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période n'excédant pas deux (2) ans, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à sa tâche ou si sa tâche n'existe plus à une autre tâche, à salaire égal.

9.07 Un salarié ayant complété sa période de probation, et rappelé en deça d'une (1) année conservera l'ancienneté accumulée.

9.08 Immédiatement après la ratification de cette convention, l'Employeur remettra au Syndicat une liste d'ancienneté de tous les salariés.

Le Syndicat sera avisé par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. L'Employeur remettra au Syndicat tous les six (6) mois une liste comportant les noms des salariés qui ont de l'ancienneté.

ARTICLE 10 PROMOTION

10.01 Le terme «promotion» désigne la mutation d'un employé d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

10.02 Avant de remplir de façon permanente un poste de mécanicien vacant, nouvellement créé, l'Employeur doit l'afficher pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

Les employés pour qui le poste représente une promotion peuvent postuler par écrit au gérant de service.

10.03 Afin d'obtenir le poste, le salarié doit posséder les qualifications et l'habileté requises pour effectuer le travail sans entraînement.

10.04 Dans l'éventualité où plus d'un (1) candidat réclame le poste, et que tous deux satisfont aux exigences ci-haut mentionnées, les dispositions de l'Article 9.02 s'appliquent.

10.05 Période d'essai

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de trente (30) jours de calendrier. Le salarié peut, au cours de cette période, réintégrer son ancien poste ou, être réinstallé par l'Employeur à son ancien poste s'il s'avert qu'il ne rencontre pas les exigences requises.

Il est entendu que la susdite période d'essai n'est pas une période d'entraînement du salarié.

10.06 Transfert temporaire - taux de salaire supérieur

Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de la classification qu'il détient, il sera payé toute la journée à ce taux supérieur pourvu qu'il y travaille une journée continue ou plus.

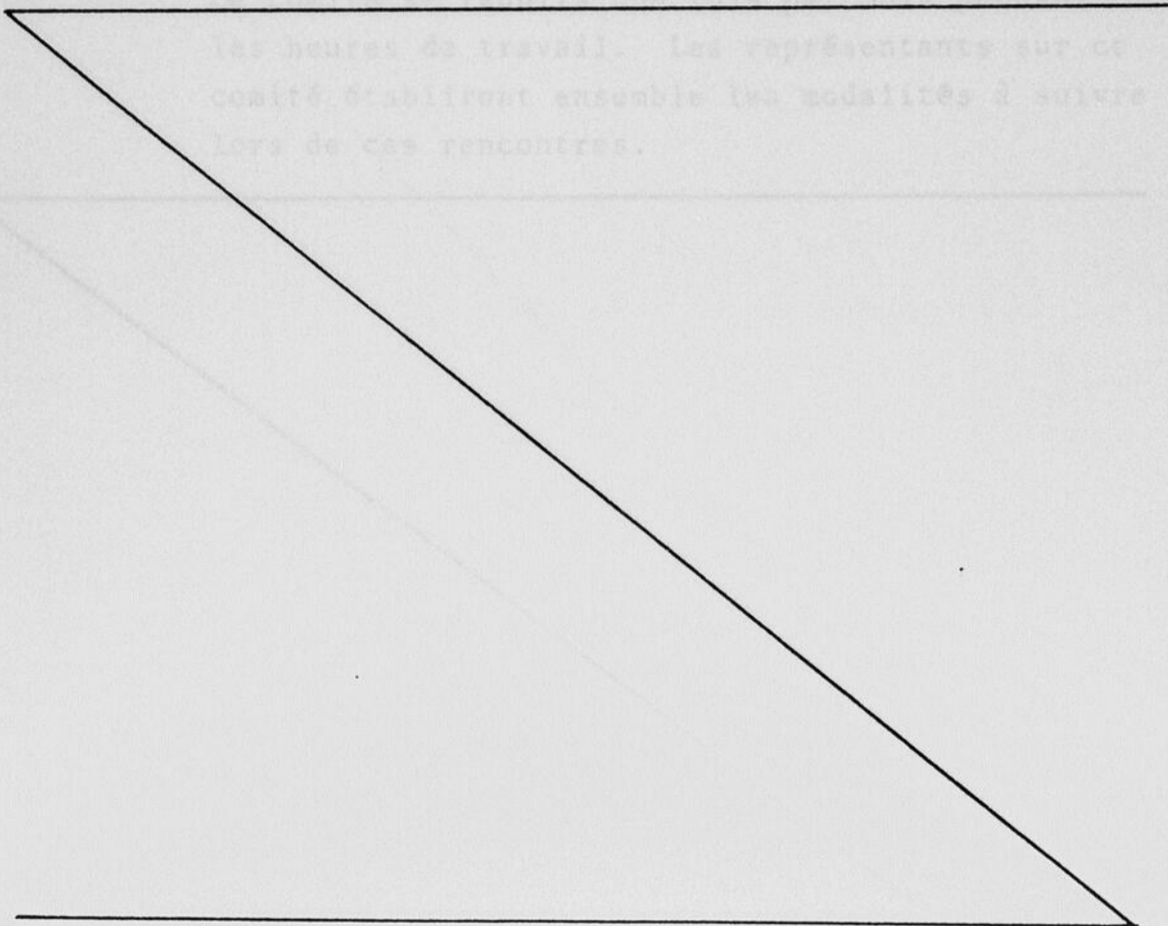
10.07 Transfert temporaire - taux de salaire inférieur

Lorsqu'un salarié est affecté à une tâche dont le taux de salaire est inférieur à celui de la classification qu'il détient, il sera payé au taux de sa classification régulière, pourvu que ce transfert ne soit pas dû à une réduction du personnel. Cependant, si un tel transfert est fait à la demande du salarié, ce dernier recevra immédiatement le taux de la nouvelle tâche.

10.08 Taux de salaire - nouvelle classification

Lors de la création d'une nouvelle classification, les deux (2) parties se rencontreront afin d'en négocier le taux de salaire, et ce, dans les trente (30) jours suivant la création de la nouvelle classification.

En cas de désaccord entre les parties, les dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage s'appliqueront, la juridiction de l'arbitre étant de déterminer le taux de salaire applicable à la nouvelle classification.



ARTICLE 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.01 Principe général

L'Employeur convient de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité de ses salariés pendant les heures de travail.

11.02 Rémunération - accident de travail

Le salarié qui a reçu la permission de s'absenter de son travail, à la suite d'un accident industriel ou de blessures subies lors de l'accomplissement de ses travaux réguliers, sera payé pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

11.03 Comité de sécurité

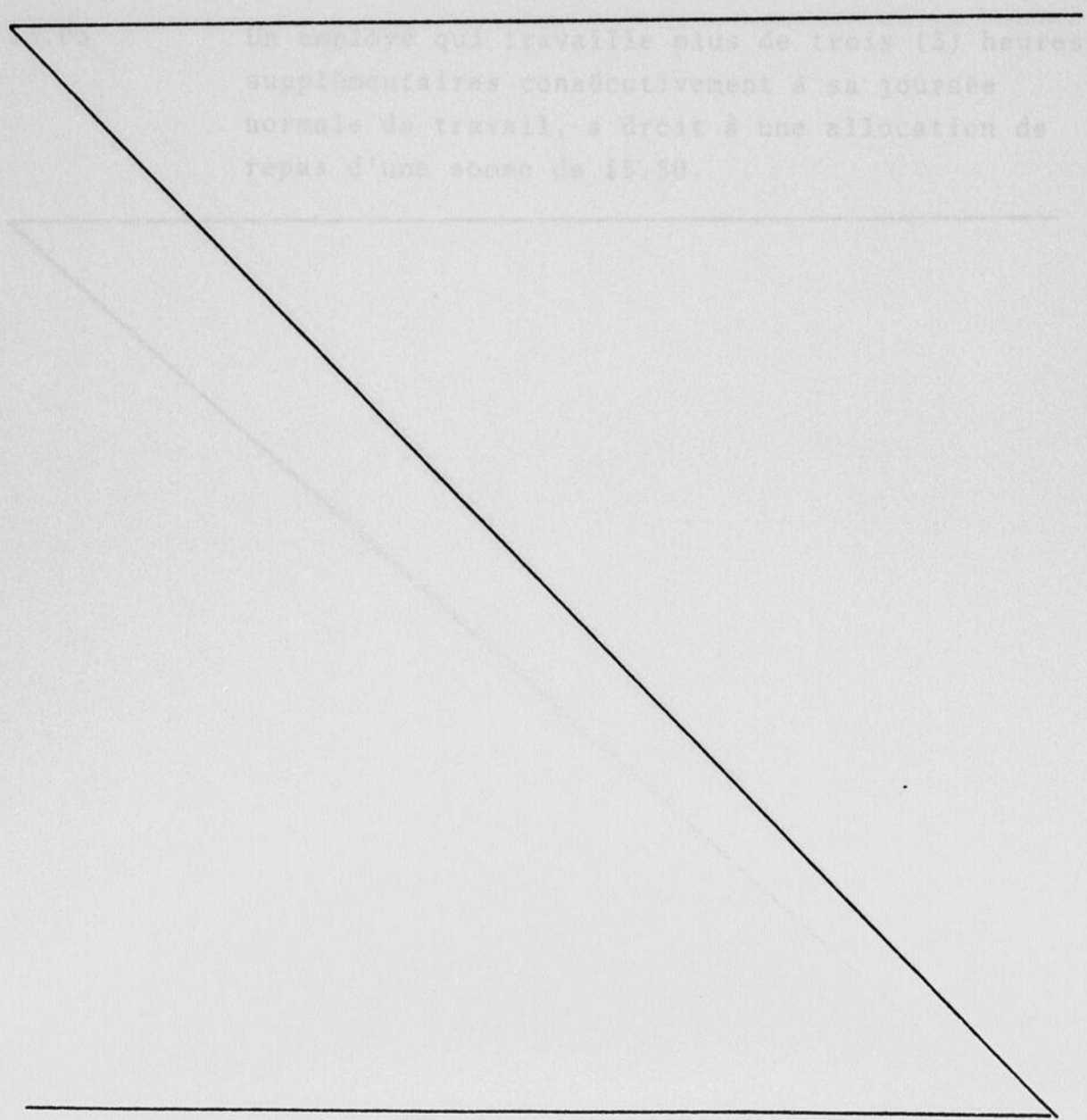
Un comité de sécurité paritaire sera formé de la façon suivante: l'Employeur nommera deux (2) représentants et le Syndicat nommera deux (2) représentants afin de promouvoir la sécurité des employés.

Ce comité se réunira une fois par mois pendant les heures de travail. Les représentants sur ce comité établiront ensemble les modalités à suivre lors de ces rencontres.

ARTICLE 12 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, réparties en cinq (5) jours de travail non-consécutifs.
- 12.02 Rien dans la présente convention collective ne saurait être interprété comme une garantie d'heures hebdomadaires ou quotidiennes de travail.
- 12.03 ~~Chaque salarié bénéficiera de deux (2) jours de congé consécutifs (incluant le dimanche).~~ Chaque salarié bénéficiera de deux (2) samedis consécutifs de congé par mois.
- 12.04 Chaque salarié peut être appelé à travailler, à l'intérieur de sa cédule régulière de travail, un soir par semaine.

*Signé  
R. (R.B.)*



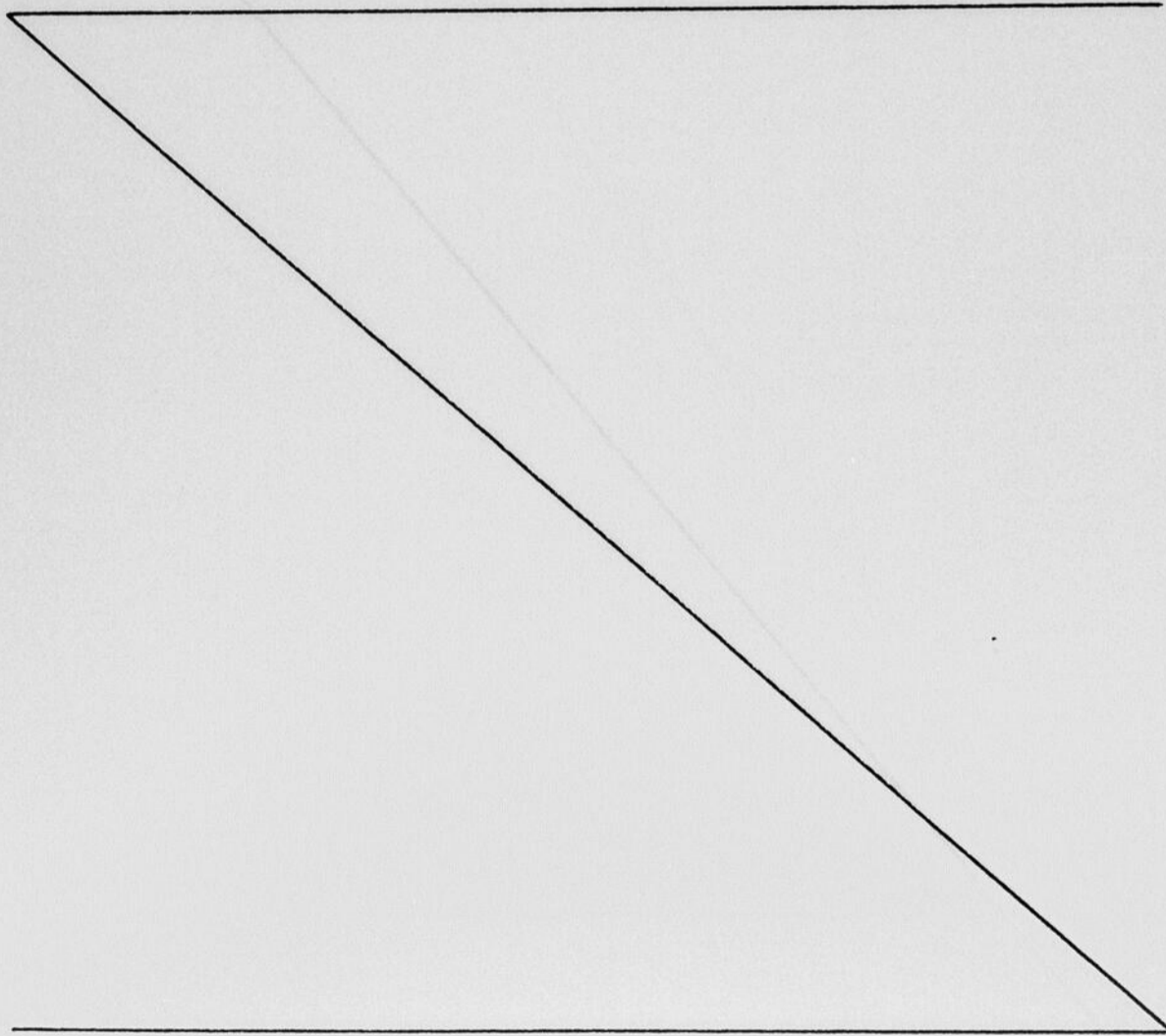
ARTICLE 13      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01            Les employés travaillent le temps supplémentaire par rotation entre les employés consentants qui font normalement ce travail. Si le nombre des employés consentants et qualifiés est insuffisant, l'Employeur désigne les employés qui font normalement ce travail par ordre inverse d'ancienneté.

13.02            L'employé qui est à l'occasion requis de retarder son heure de repas pour exécuter un travail urgent, n'exécute pas du travail en temps supplémentaire.

Cependant, dans un tel cas, l'employé se voit accorder sa pleine période de repas lorsqu'il a terminé le travail urgent.

13.03            Un employé qui travaille plus de trois (3) heures supplémentaires consécutivement à sa journée normale de travail, a droit à une allocation de repas d'une somme de \$5.50.



ARTICLE 14      PÉRIODE DE REPOS

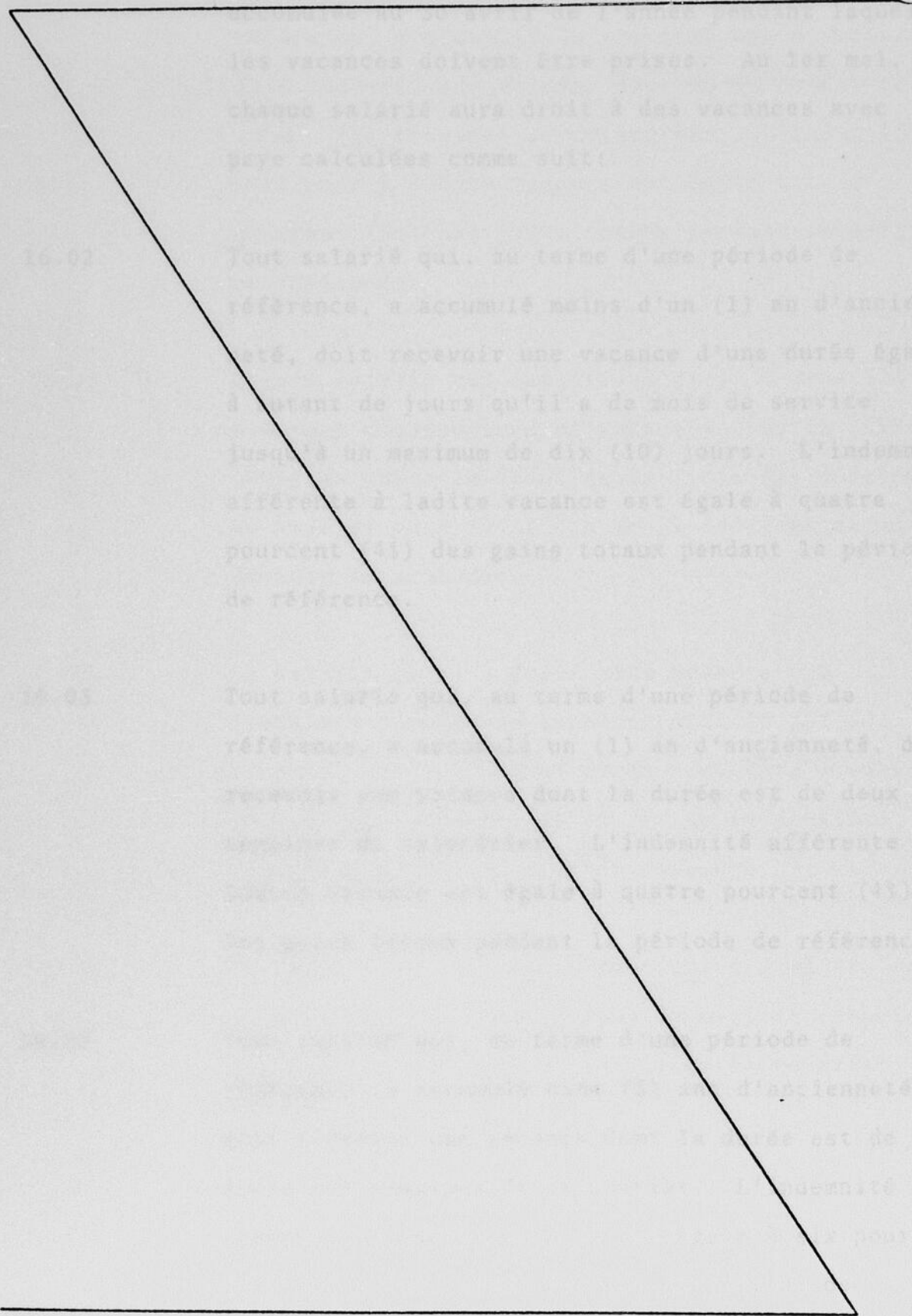
14.01            Périodes régulières de repos: L'Employeur convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi, périodes de repos à être prises suivant les exigences du travail.

14.02            Un salarié qui doit travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire après l'expiration de sa cédule régulière de travail aura droit à une période additionnelle de repos de quinze (15) minutes pendant cette période de temps supplémentaire.



ARTICLE 15      REPAS

15.01            Aucun salarié n'est requis de travailler plus de cinq (5) heures sans bénéficier d'une période pour le repas.



ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 16.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté accumulée au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er mai, chaque salarié aura droit à des vacances avec paye calculées comme suit:
- 16.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, a accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté, doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, a accumulé un (1) an d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, a accumulé cinq (5) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pourcent (6%) des gains totaux pendant la période de référence.

- 16.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, a accumulé quinze (15) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de cinq (5) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pourcent (8%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.06 Chaque salarié qui qualifie a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances dans la période comprise entre le début de la troisième semaine du mois de juin et la fin de la deuxième semaine du mois de septembre.
- 16.07 Le salarié qui y a droit peut prendre une troisième semaine de vacances dans la période comprise entre le début de la troisième semaine du mois de septembre et la fin de la deuxième semaine complète du mois de novembre.
- 16.08 Le salarié qui y a droit peut prendre sa troisième et/ou quatrième semaine dans la période comprise entre le 26 décembre et la fin de la deuxième semaine complète du mois de mars.

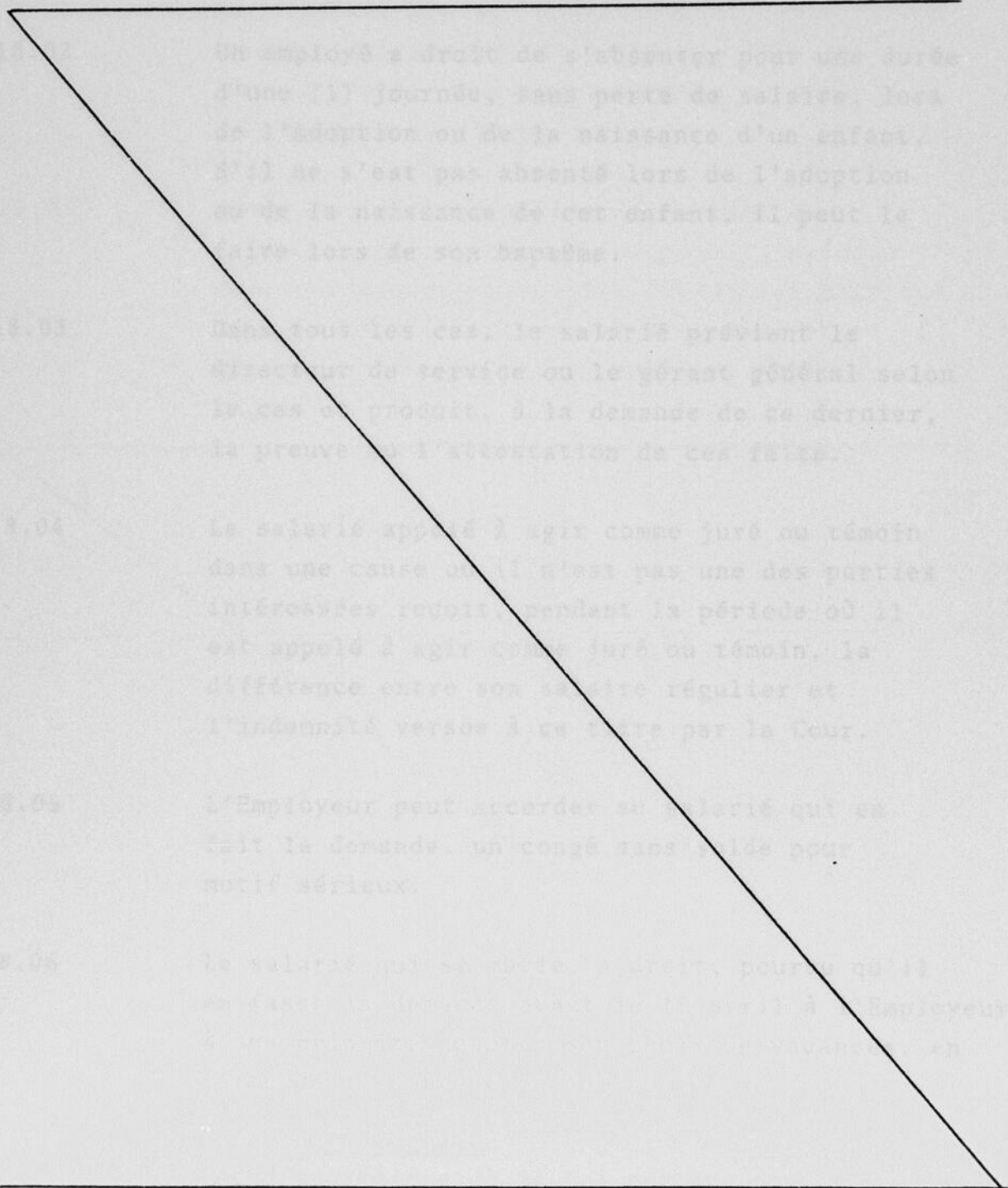
- 16.09           Après entente avec l'Employeur, le salarié peut demander à concentrer en tout ou en partie ses vacances entre le 26 décembre et la fin de la deuxième semaine complète du mois de mars.
- 16.10           L'Employeur se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 16.11           Les vacances sont accordées aux salariés selon les critères suivants:
- a) l'ancienneté du salarié;
  - b) la préférence exprimée par le salarié.
- 16.12           Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'Employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter son congé.
- Le choix de la date de ce congé doit être finalisé avant le 15 avril, à défaut de quoi le salarié recevra une (1) journée additionnelle de salaire tel que ci-haut prévu.
- 16.13           Chaque salarié avise l'Employeur entre le 1er et le 15 avril de l'année en cours, de la période durant laquelle il désire prendre ses vacances.
- 16.14           Le programme des vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année et ne peut être changé par la suite sauf de consentement mutuel.
- 16.15           La rémunération de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé et avant son départ en vacances. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur il a droit aux vacances accumulées selon cet article et à un paiement proportionnel au nombre de semaines travaillées depuis le 30 avril.

ARTICLE 17      CONGÉS PAYÉS

- 17.01            Les salariés réguliers à plein temps de l'Employeur bénéficieront des jours chômés et payés suivants:
- Jour de l'An  
                  Une demi-journée le lendemain du Jour de l'An  
                  Lundi de Pâques  
                  La Fête de Dollard  
                  Saint-Jean-Baptiste  
                  Premier Juillet  
                  Fête du travail  
                  Action de Grâces  
                  Noël  
                  Une demi-journée le lendemain de Noël  
                  Date de l'anniversaire du salarié
- 17.02            Les salariés à temps partiel de l'Employeur bénéficieront de congés fériés suivant les dispositions de la Loi sur les normes du travail.
- 17.03            Si l'un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté, après entente entre l'Employeur et l'Union, à un autre jour ouvrable.
- 17.04            Après entente entre l'Employeur et le Syndicat un jour férié pourra être reporté à un autre jour ouvrable.
- 17.05            Afin de bénéficier de cet article et de recevoir le paiement d'un congé, chaque salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chacun de ces congés. Il est entendu que les employés en mise-à-pied ou en congé d'absence pour quelque raison que ce soit ne reçoivent pas paiement d'un congé férié.
- Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé en congé d'absence pour maladie et qui ne reçoit aucun bénéfice d'assurance collective, assurance chômage, ou compensation en vertu de la Loi sur les accidents de travail, aura droit

17.05 (suite) au paiement du congé qui survient pendant les deux (2) premières semaines de son absence pour maladie.

17.06 L'Employeur verse une journée de paye au taux régulier aux salariés qui sont mis à pied un vendredi précédant un jour férié qui tombe le lundi de même qu'aux salariés rappelés au travail un lundi suivant un jour férié qui tombe le vendredi précédent pourvu que ces salariés travaillent les jours de leur avis de mise-à-pied ou se présentent au travail lorsqu'ils sont rappelés.



ARTICLE 18 AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 L'Employeur accordera des jours de congé payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante: ces jours de congé sont consécutifs, et payés pourvu que ce soit des jours ouvrables:
- a) trois (3) jours, dans le cas de décès d'un conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur;
  - b) une (1) journée, dans le cas de décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru.
- 18.02 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors de son baptême.
- 18.03 Dans tous les cas, le salarié prévient le directeur de service ou le gérant général selon le cas et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.04 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- 18.05 L'Employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.
- 18.06 Le salarié qui se marie, a droit, pourvu qu'il en fasse la demande avant le 15 avril à l'Employeur, à une priorité quant à son choix de vacances, en vertu de la convention collective.
- 18.07 Congé de maternité  
Les dispositions de la Loi sur les normes minimales de travail, en ce qui concerne les congés de maternité, sont censées faire partie intégrante de la présente convention collective.

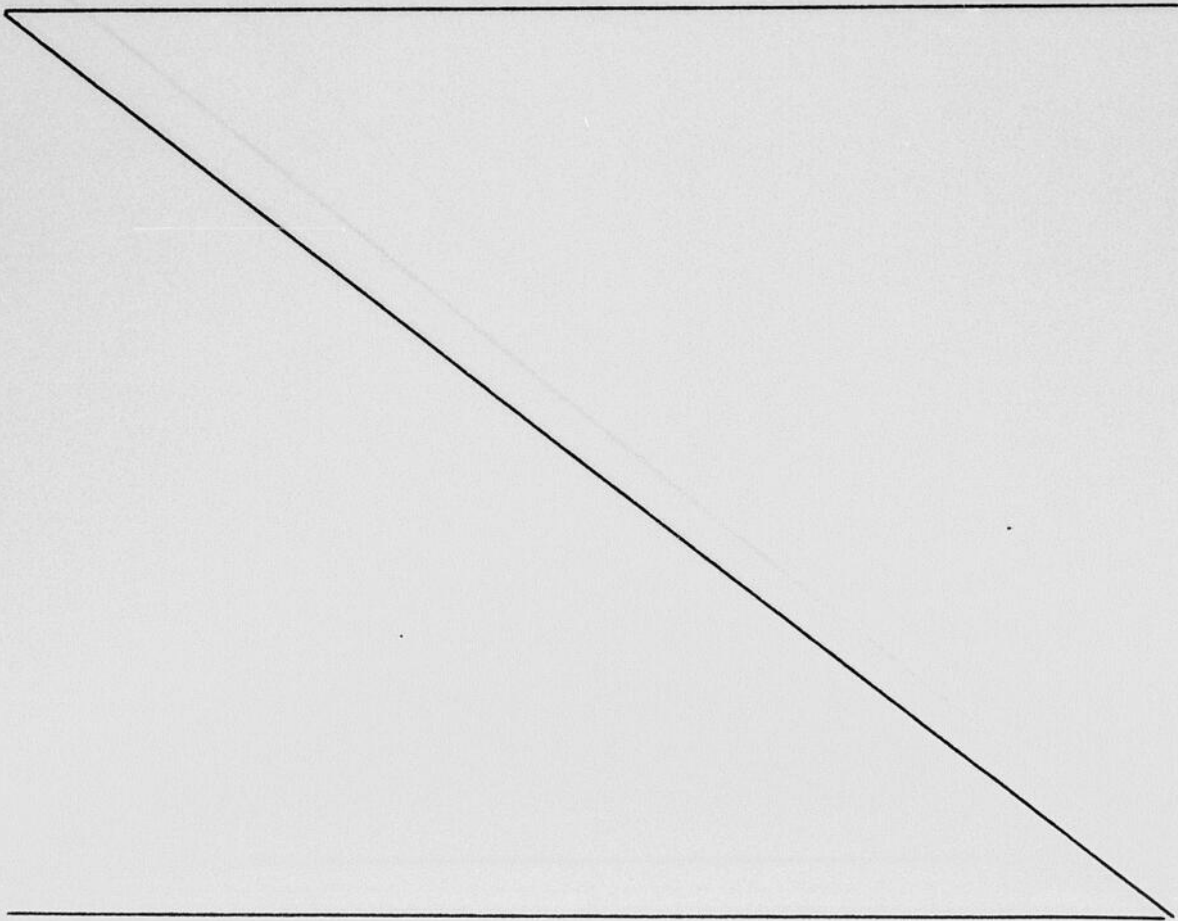
ARTICLE 19      JOURNÉES DE MALADIE

19.01            Tout salarié régulier à plein temps et régi par cette convention collective a droit à une demi-journée de maladie par mois de service, soit un total de six (6) par année.

L'année de référence, aux fins d'application de cet article, est du 1er mai au 30 avril de chaque année.

19.02            Les jours de maladie ci-haut décrits sont cumulatifs jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours. L'excédent de cette banque de dix (10) jours, lorsqu'il y a lieu, est payé à l'employé annuellement le ou vers le 15 décembre de chaque année.

19.03            Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, ce dernier lui paie la balance des journées non-utilisées durant les mois que le salarié a effectivement travaillé et ce, à raison de cent pourcent (100%) du salaire régulier.

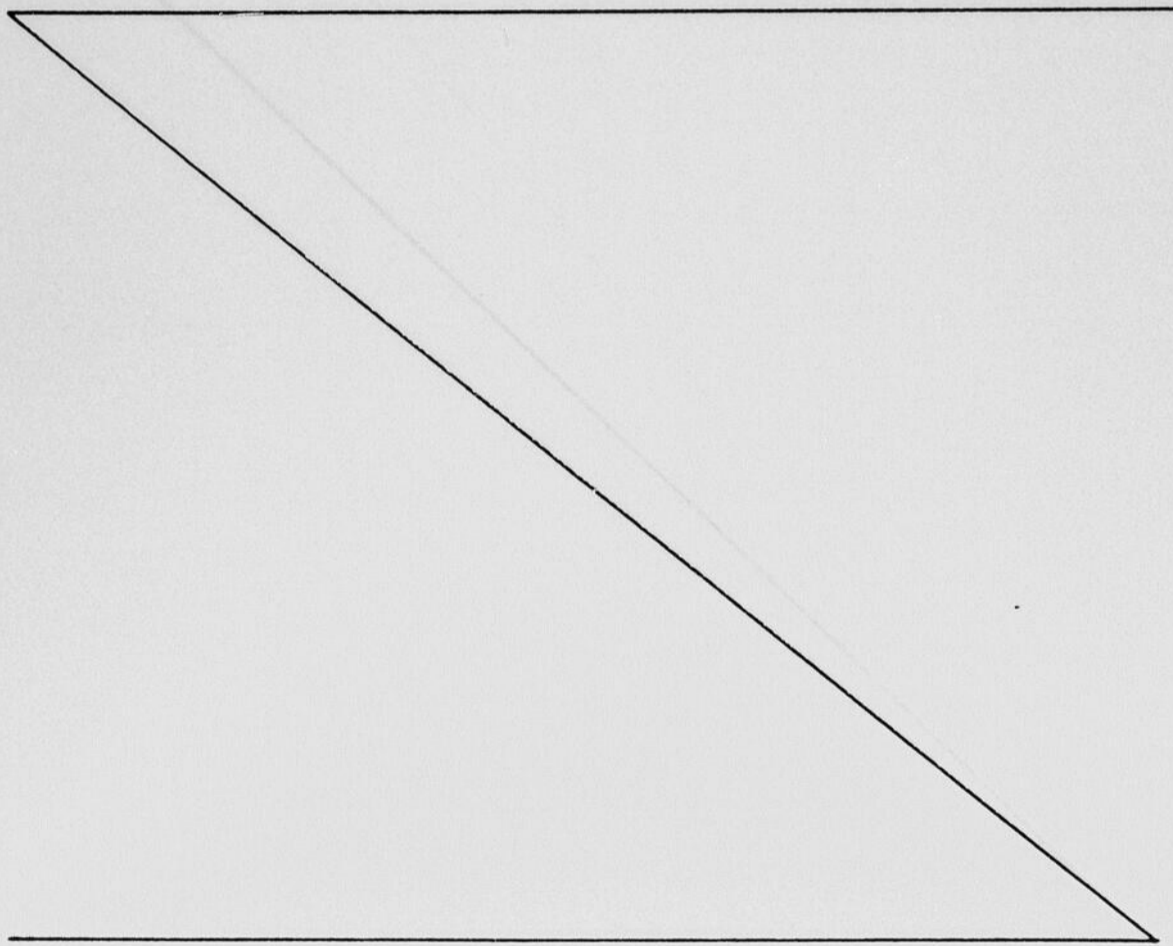


ARTICLE 20 AVIS DE MISE-À-PIED

20.01 Le salarié, qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise-à-pied pour au moins six (6) mois.

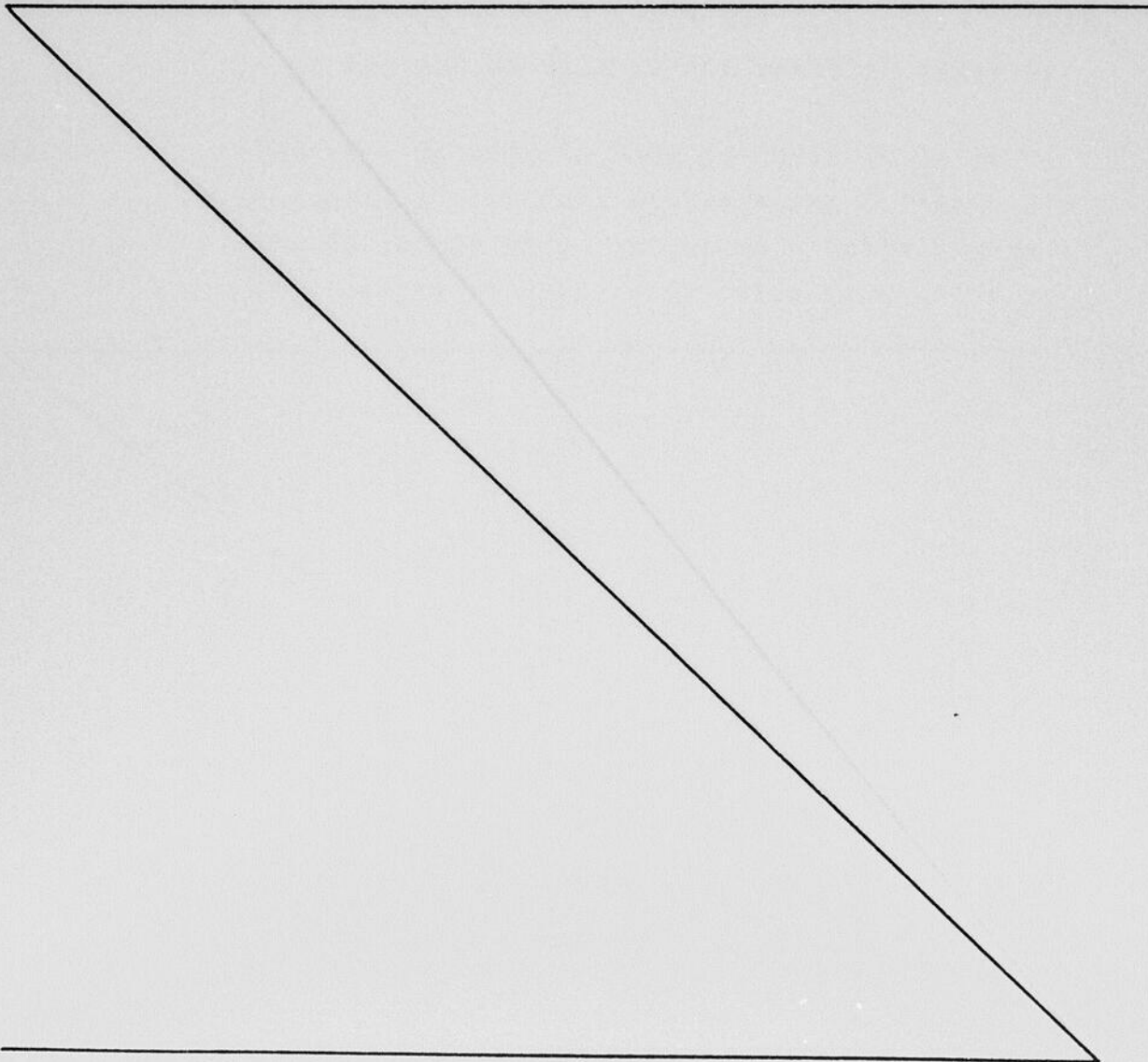
Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

20.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, si l'Employeur omet de donner ce préavis, il doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.



ARTICLE 21 UNIFORMES ET BOTTINES DE SÉCURITÉ

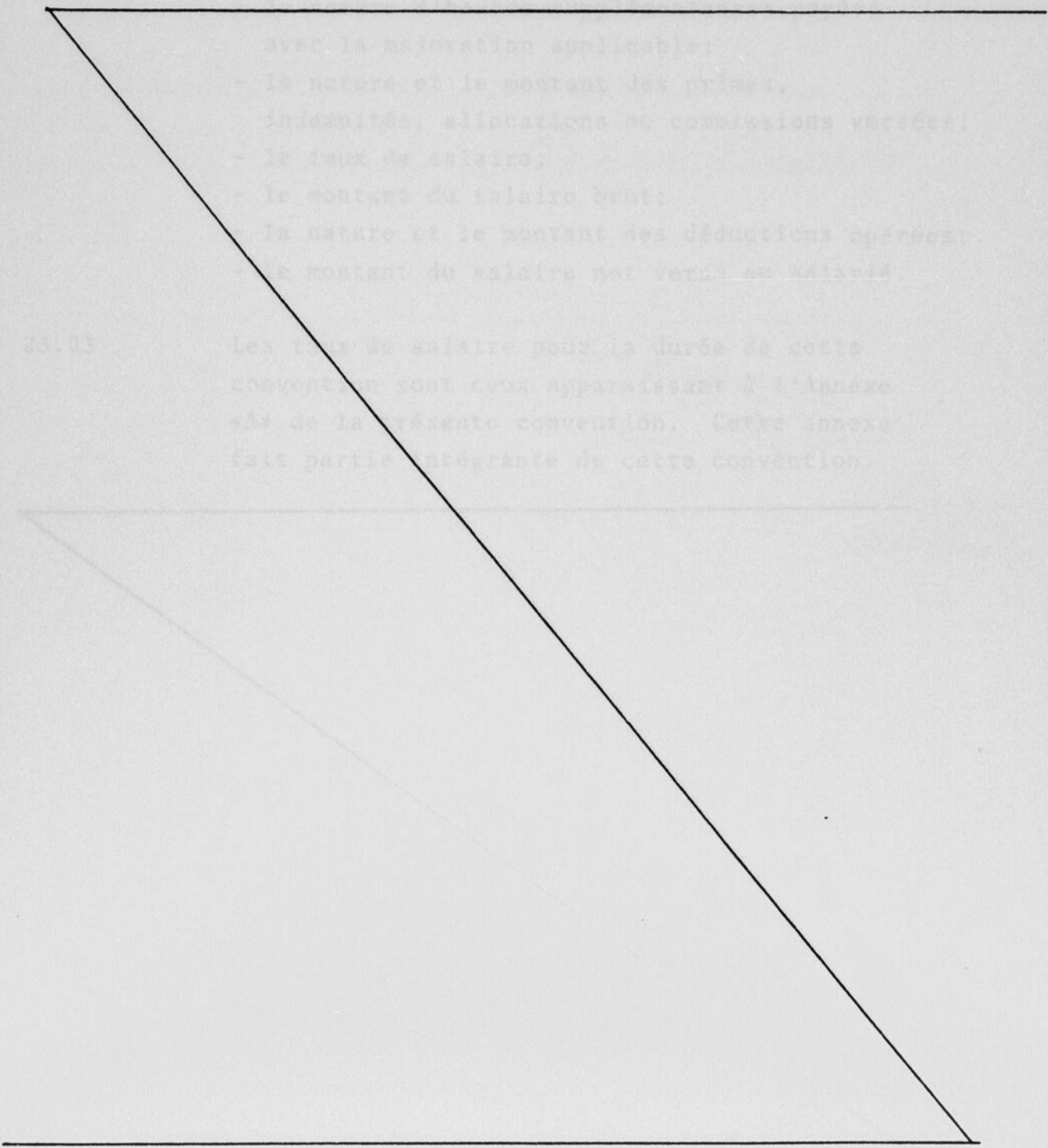
- 21.01 Lorsqu'un employé est requis par l'Employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis, réparés et payés par l'Employeur.
- 21.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.
- 21.03 Une armoire de rangement sera mise à la disposition des employés pour ranger vêtements et accessoires personnels.
- 21.04 L'Employeur s'engage à fournir au salarié une paire de bottes de sécurité une (1) fois par année.



ARTICLE 22    RESPONSABILITÉ - MÉCANICIEN

22.01            Le mécanicien reconnaît qu'il est de son devoir d'effectuer son travail de la façon la plus consciencieuse possible et ce, afin d'assurer satisfaction à tous les clients.

22.02            A cet effet, l'Employeur continuera la pratique passée de tenir le mécanicien qui a fait l'ouvrage responsable à cinquante pourcent (50%) du coût de la reprise des travaux et de la réparation nécessitée, lorsqu'il y a lieu, afin de satisfaire le client.



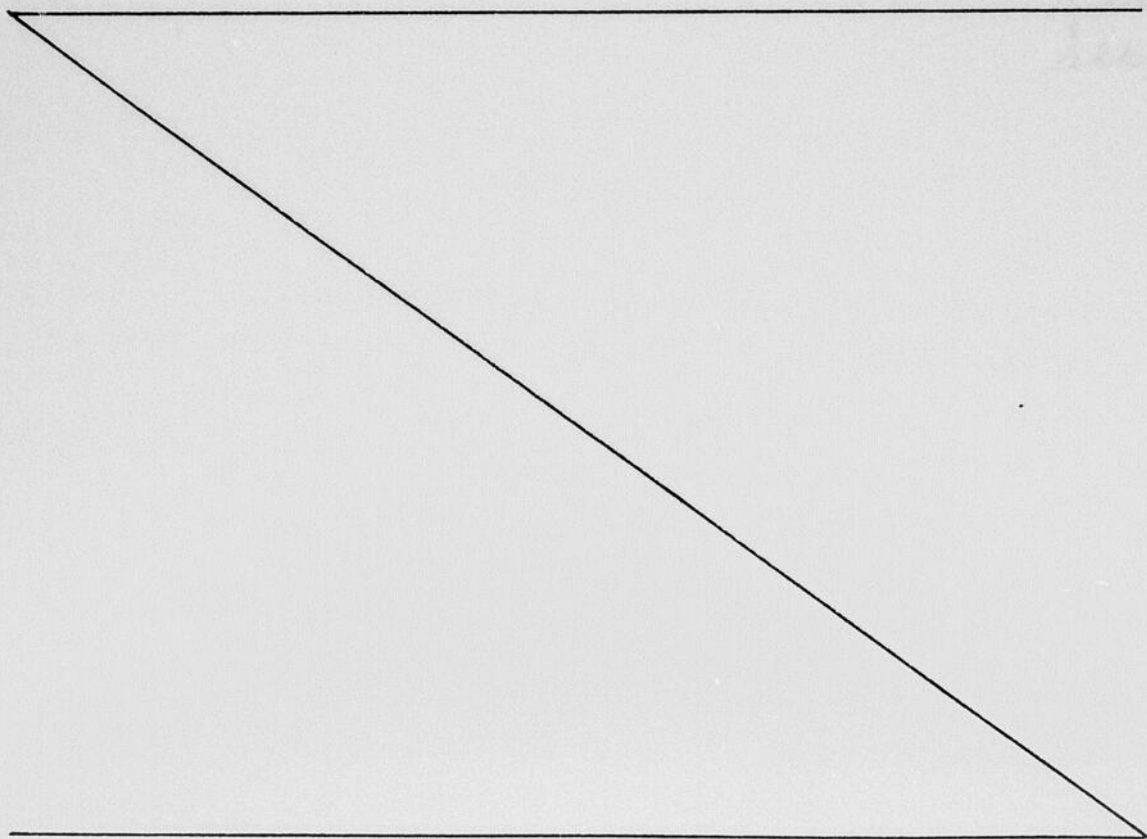
ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 Le salaire est payé en entier le jeudi de chaque semaine, par chèque ou dépôt bancaire.

23.02 Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de l'employé;
- la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

23.03 Les taux de salaire pour la durée de cette convention sont ceux apparaissant à l'Annexe «A» de la présente convention. Cette annexe fait partie intégrante de cette convention.



ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour le demeurer jusqu'au 28 février 1985.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 2<sup>im</sup> jour de Mars 1984.

MAGASINS R. BOURDEAU INC.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,  
LOCAL 298 - F.T.Q.

Rhéal Bourdeau

Lois G. Fortin

Gabriel Bassetto

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Aimé Gohier  
Chusseau  
Secrétaire

ANNEXE «A»

SALAIRES

A) Mécaniciens

Les mécaniciens seront payés en fonction du travail effectué sur la base des unités de travail, tel que déterminé de façon régulière dans le manuel de service Canadian Tire. La rémunération sera établie en fonction de l'échelle progressive suivante:

	<u>1er juillet 1983</u>	<u>1er mars 1984</u>
Les 40 premières unités de travail:	9,40\$	9,97\$
41 à 50 unités de travail:	10,00	10,60
51 à 60 unités de travail:	10,60	11,24
L'excédent de 60 unités:	11,20	11,87

B) Hommes de service

A compter du 1er mars 1984, les hommes de service recevront une augmentation de six pourcent (6%) sur leur taux effectivement en vigueur.

RÉTROACTIVITÉ

Les salariés à l'emploi le jour de la signature recevront une rétroactivité calculée de la façon suivante:

- Mécaniciens: Un montant forfaitaire de 6,00\$ plus douze pourcent (12%) des argents gagnés entre le 1er novembre 1982 et le 1er juillet 1983.
- Hommes de service: Huit pourcent (8%) des argents gagnés entre le 1er novembre 1982 et le 1er juillet 1983, déduction faite des augmentations reçues depuis le 1er mars 1983.