



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

**DÉPÔT**

05789-3

Dépôt N°: 85 11 170

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 type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 6518-24
Date	Signature 85-11-19	Réception 85-11-25	Durée	Du 85-11-19	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 24 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des magasins à Rayons</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: <u>M. Claude Girard</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Magasins Continental Ltée</b> Route de l'Équerre Baie St-Paul Cité Charlevoix, Qc G6A 1B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Cain, Lamarre, Larouche, Avocats</b> 110, rue Racine Est, C.P. 820 Chicoutimi, Qc G7H 5E8 Att: <u>Me Claude Larouche, Avocat</u>  V/Dossier: <u>CLL-169284</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>6425-98</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) retour(s) Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) retour(s)  
 2. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) retour(s)  
 3. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) retour(s)  
 4. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) retour(s)

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thierry D'Amboise</i>	Date 85-11-26

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

003 (094)

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'85 NOV 25 15:52

R.C.A.T.  
QUEBEC

EMPLOYEUR:

LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE,  
SUCCURSALE DE BAIE ST-PAUL

ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

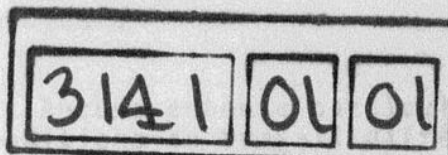
SYNDICAT:

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

ci-après appelé: LE SYNDICAT

ETABLISSEMENT VISE:

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



CERTIFICATS  
D'ACCREDITATION:

Décision rendue le 25 août 1980 par l'Agent d'ac-  
créditation, Richard Miller, accréditant le syndi-  
cat susmentionné pour représenter tous les salariés  
au sens du Code du Travail à l'exception du gérant,  
des assistants-gérants et des employés de bureau,  
travaillant à l'établissement visé, ci-haut indi-  
qué;

DOSSIER: Q-6518-14

AFFAIRE: QR-024-04-80

Décision rendue le 30 avril 1985 par l'Agent d'ac-  
créditation, Camilien Gagnon, accréditant le syndi-  
cat susmentionné pour représenter tous les salariés  
de bureau au sens du Code du Travail, travaillant à  
l'établissement visé, ci-haut indiqué;

DOSSIER: Q-6518-24

AFFAIRE: QR-004-03-85

**ARTICLE 1.00**                    **RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT**

- 1.01                    L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous ses salariées couverts par les certificats d'accréditation, en ce qui a trait aux matières régies par cette convention.

**ARTICLE 2.00**                    **BUT DE LA CONVENTION**

- 2.01                    Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.

**COOPERATION**

- 2.02                    C'est la ferme intention de l'Employeur et des salariés représentés par le Syndicat de coopérer en vue d'atteindre le but ci-dessus.

- 2.03                    L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail;

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

- 2.05                    **ENTENTE PARTICULIERE:** Aucune entente particulière relativement à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat;

**ARTICLE 3.00**                    **DEFINITION DES TERMES**

- 3.01                    A moins que le contexte ne s'y oppose, pour fins d'interprétation, le mot "employé" ou "salarié" comprend le personnel tant féminin que masculin et le "singulier" veut aussi dire le "pluriel" ou vice versa, selon le cas.

- 3.02                    **EMPLOYEUR:** Les Magasins Continental Ltée, succursale de Baie St-Paul.

- 3.03                    **SALARIE:** Tout salarié visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention.

- 3.04                    **SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN:** Tout salarié qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine s'il s'agit d'un préposé à la réception des marchandises et trente-cinq (35) heures par semaine s'il s'agit d'un autre salarié.

- 3.05 SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL: Tout salarié qui travaille habituellement vingt (20) heures et plus par semaine et moins que le nombre d'heures de la semaine normale de travail.
- Sauf dans les cas où il en est prévu autrement à la convention collective, les salariés à temps partiel bénéficient des droits et avantages de la présente convention collective au prorata du temps travaillé.
- 3.06 SALARIE A L'ESSAI: Tout salarié embauché par l'Employeur pour occuper un poste de salarié régulier à temps plein ou à temps partiel mais qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 15.04.
- 3.07 SALARIE SURNUMERAIRE: Tout salarié qui, lorsqu'il n'y a aucun salarié à temps partiel disponible, travaille occasionnellement ou travaille habituellement moins de vingt (20) heures par semaine, sauf dans les cas de remplacement ci-après prévus:
- Un salarié surnuméraire peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine lorsqu'il remplace un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel absent pour vacances, maladie, accident, ou pour toute autre raison prévue à la présente convention;
- De même, un salarié surnuméraire peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine lorsqu'il remplace un salarié régulier à temps partiel qui, de son côté, remplace un salarié régulier à temps plein absent pour vacances, maladie, accident, ou pour toute autre raison prévue à la présente convention.
- Ces salariés sont assujettis aux conditions de travail prévues à l'annexe "C" de la présente convention .
- 3.08 SYNDICAT: Syndicat des Travailleurs et Travail-Teuses des Magasins à Rayons (CSN).
- 3.09 PROMOTION: La promotion signifie le passage d'un salarié à temps partiel dans le statut de celui de temps plein de même que le passage d'un salarié surnuméraire dans le statut de celui de temps partiel ou celui de temps plein.
- 3.10 MUTATION: La mutation signifie le passage d'un salarié d'un poste de travail à un autre poste de travail.
- 3.11 CHANGEMENT DE STATUT: Lorsqu'un salarié qui occu-pait un poste à temps plein ou à temps partiel, devient ou redevient salarié surnuméraire, il maintient dans son nouveau statut, le taux de salaire horaire qu'il recevait dans son ancien statut si celui-ci était plus avantageux. Pour le reste, il est assujetti aux conditions de travail prévues à l'annexe "C" concernant les surnuméraires.

**ARTICLE 4.00 RECONNAISSANCE**

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par les accréditations syndicales émises par le Ministère du Travail, pour toutes matières régies par cette convention; ces accréditations syndicales émises le 25ième jour d'août 1980 et le 30ième jour d'avril 1985 sont jointes à la présente convention comme annexe "D".

**ARTICLE 5:00 CONDITIONS GENERALES**

INTERPRETATION

- 5.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 5.02 Le genre masculin comprend les deux (2) sexes à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 5.03 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.
- 5.04 Quel que soit le temps d'un verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.
- 5.05 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur ou du Syndicat ou de la part de tout salarié de l'Employeur en vertu de la Loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.
- 5.06 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.

ARTICLE 5:00

DROITS ET OBLIGATIONS:

- 5.07 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des salariés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 5.08 a) La convention collective ne peut être modifiée que par entente écrite et signée par les représentants autorisés des deux (2) parties.
- b) Toute entente entre l'Employeur et un salarié concernant les conditions de travail et les salaires n'est valide que si elle est acceptée par les représentants autorisés du Syndicat.

5.09 Il est entendu que les personnes exclues de l'unité de négociation à la signature de la convention collective ne peuvent normalement effectuer le travail des salariés régis par la présente convention. Cependant, elles peuvent assister un salarié pour fins de probation et intervenir pour fins de service à la clientèle.

- 5.10 A) Le salarié surnuméraire et le salarié régulier à temps partiel ne peuvent jouir des avantages de la présente convention collective au détriment des salariés réguliers à temps plein qui ont complété leur période de probation.
- B) Le salarié surnuméraire ne peut jouir des avantages de la présente convention collective au détriment des salariés réguliers à temps partiel qui ont complété leur période de probation.

5.11 Les heures de travail qui sont disponibles pour les salariés réguliers à temps partiel, leur sont accordées par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils soient disponibles et en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5.12 Les parties à cette convention conviennent de ne faire aucune discrimination, c'est-à-dire toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, les convictions politiques et syndicales, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi. Egalement, il ne doit y avoir aucune discrimination et ce, conformément à la charte des droits et libertés de la personne.

#### ARTICLE 6:00

#### DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Le Syndicat reconnaît formellement le droit et la compétence de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise, sauf dans les domaines où ce droit est restreint par la présente convention collective.
- 6.02 L'Employeur ne peut, par un règlement de régie interne, aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.

- 6.03 Toute mésentente concernant une décision prise par l'Employeur et allant à l'encontre des dispositions de la présente convention collective, peut faire l'objet d'un grief conformément aux dispositions prévues à l'article 19 de la présente convention.

**ARTICLE 7:00 SECURITE SYNDICALE**

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

**ARTICLE 8:00 REPRESENTATION SYNDICALE**

- 8.01 Le Syndicat peut désigner, aux fins d'application de cette convention, parmi les salariés réguliers travaillant dans l'établissement, deux (2) représentants syndicaux.
- 8.02 Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom de ses représentants, dès leur désignation, et l'informer de tout changement par la suite.
- 8.03 Les représentants du Syndicat peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, afin de s'adresser au gérant de l'établissement et lui soumettre un problème urgent concernant les conditions de travail d'un salarié.

- 8.04 Un conseiller syndical du Syndicat peut rencontrer le gérant de l'établissement après avoir pris rendez-vous avec ce dernier et aux fins de discuter avec lui de tout problème relatif à l'application de la présente convention.
- 8.05 Aux conditions prévues à la clause 8.06, les représentants syndicaux peuvent être libérés de leur travail, sans traitement, après en avoir avisé le gérant, afin de participer à des activités syndicales officielles, telles les congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.
- 8.06 Les libérations pour activités syndicales officielles mentionnées à la clause précédente doivent être demandées au gérant de l'établissement au moins cinq (5) jours avant le début de l'absence prévue; le total des journées de libération ainsi accordées ne doit par excéder, pour tous les représentants du Syndicat, trente (30) jours par année.
- 8.07 Deux (2) salariés peuvent, sans perte de traitement, être libérés pour participer aux séances de négociations de la convention collective se tenant pendant les heures régulières de travail.

**ARTICLE 9:00                    CONGES SOCIAUX**

- 9.01 L'Employeur accorde des congés d'absence sans perte de salaire, le cas échéant, pour le salarié régulier à temps plein ou à temps partiel concerné, dans les cas suivants et pour le nombre de jours ci-après indiqués:
- |    |  |   |
|----|--|---|
| A) | Naissance ou baptême de son enfant:  | UNE (1) JOURNEE   |
| B) | Décès de son conjoint, (le conjoint est celui ou celle qui cohabite avec le salarié) de son enfant, de ses père, mère, frère, soeur: | CINQ (5) JOURS CONSECUTIFS INCLUANT LE JOUR DES FUNERAILLES |
| C) | Décès de son beau-père, de sa belle-mère:  | DEUX (2) JOURS CONSECUTIFS INCLUANT LE JOUR DES FUNERAILLES |
| D) | Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère:   | LE JOUR DES FUNERAILLES                                     |
| E) | Dans le cas d'hospitalisation urgente d'un enfant ou du conjoint du salarié:   | UNE (1) JOURNEE   |

- F) En cas d'intervention chirurgicale de son conjoint ou de son enfant: UNE (1) JOURNEE
- G) A l'occasion de son mariage, même s'il quitte son emploi: CINQ (5) JOURS

Il est bien entendu que le salarié régulier à temps plein qui s'absente dans l'un ou l'autre des cas ci-haut prévus, à l'exception de celui dont il est question à l'alinéa G), ne reçoit son salaire que pour le ou les jours où il aurait normalement dû travailler au cours de son absence, suivant l'horaire de travail préparé par l'Employeur.

De son côté, toujours sujet à la même exception de l'alinéa G), le salarié régulier à temps partiel ne peut réclamer que le paiement des heures où il aurait normalement dû travailler au cours de son absence, suivant l'horaire de travail préparé par l'Employeur.

**ARTICLE 10:00 CONGE DE MATERNITE**

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

De plus, si la salarié ne peut, en raison de son état de santé, reprendre son travail à l'expiration de la période prévue pour son congé de maternité,

elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail. Ce certificat peut être vérifié par le médecin de l'Employeur.

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

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

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

La salariée qui ne se présente pas au travail, à l'expiration de son congé de maternité, est présumée avoir démissionné. A son retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste; si son poste est aboli, elle reprend un poste à son rang égal ou inférieur d'ancienneté, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

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

10.08 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 10.05, la salariée régulière à temps plein ou à temps partiel bénéficie des avantages suivants:

- Assurance-groupe (vie, maladie et salaire) (la salariée payant sa quote-part de la prime);
- Accumulation du service continu pour fins de vacances;
- Accumulation des jours de congés-maladie;
- Accumulation de l'ancienneté.

10.09 CONGE POUR ADOPTION:

Tout salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de quatre (4) mois. A la fin de son congé, le salarié reprend son poste de travail. Pendant ce congé, les bénéfices suivants sont maintenus:

1. Accumulation de l'ancienneté;
2. Maintien des assurances en autant que le salarié paie sa quote-part.

**ARTICLE 11:00**

**FETES CHOMEES ET PAYEES**

- 11.01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers à temps plein et à temps partiel les fêtes chômées et payées suivantes:
- Le Jour de l'An;
  - Le 2 janvier;
  - Le lundi de Pâques;
  - Le 1er mai;
  - La St-Jean Baptiste;
  - La Confédération;
  - La Fête du Travail;
  - La Fête de l'Action de Grâces;
  - Le Jour de Noël;
  - Le 26 décembre.
- 11.02 Le salarié concerné ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine.
- 11.03 Si le magasin d'un compétiteur est ouvert durant l'un de ces congés, l'Employeur pourra faire travailler ses salariés le jour de cette fête en leur payant une journée additionnelle à taux simple ou ledit congé est reporté comme congé flottant, et ce, au choix du salarié.
- 11.04 Il est bien entendu que les congés mentionnés ci-dessus seront payés s'ils tombent un jour non ouvrable ou bien lesdits congés seront reportés comme congés flottants, et ce, au choix du salarié.
- 11.05 **CONGES MOBILES**
- Les salariés réguliers à temps plein et à temps partiel bénéficient de quatre (4) congés mobiles par année avec traitement.
- 11.06 Pour les fins d'application de la clause précédente ainsi que pour la prise des congés flottants dont il est question aux clauses 11.03 et 11.04, pas plus de deux (2) salariés à la fois peuvent se prévaloir d'un congé mobile ou d'un congé flottant. Pour ce faire, ils doivent avoir donné un avis préalable de trois (3) jours au gérant. Un tel congé ne peut cependant être pris pendant les périodes suivantes:
- Du 1er au 31 décembre;
  - Pendant la semaine précédant Pâques;
  - Pendant une semaine où il y a une ou plusieurs fêtes chômées et payées.
- 11.07 **CONGE SANS TRAITEMENT**
- L'employeur peut accorder, pour un motif qu'il juge valable, un congé sans traitement à tout salarié qui en fait la demande; l'Employeur fixe les modalités d'un tel congé, le cas échéant, après entente avec le Syndicat.

ARTICLE 12:00

ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

- 12.01 L'employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe actuel; cependant, l'Employeur peut remplacer ce plan par un autre plan comparable après entente avec les représentants du Syndicat.
- L'Employeur et les salariés paient chacun cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.
- 12.02 CONGES-MALADIE
- A) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à temps plein ont droit à un crédit de congés-maladie de douze (12) jours;
- B) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à temps partiel ont droit à un crédit de congés-maladie de six (6) jours;
- C) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps plein après le 1er janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une (1) journée par mois de travail, sous réserve, cependant, de ce qui est ci-après prévu. Toutefois, s'il s'agit d'un salarié régulier à temps partiel qui obtient un tel poste, il aura droit, compte tenu du crédit de congés-maladie dont il bénéficie déjà, à un crédit additionnel d'une demi-journée par mois de travail à écouler au cours de l'année concernée;
- D) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps partiel après le 1er janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de travail;
- 12.03 La portion non utilisée des jours de crédit en maladie acquise à la date de la signature des présentes est maintenue au crédit du salarié, payable à 100% au moment de leur utilisation, sous réserve de la clause 12.04, à la condition qu'ils ne soient utilisés que pour des fins de maladie.
- 12.04 Mais dans tous les cas, même pour les salariés qui ont une portion non utilisée de jours de crédit en maladie acquise à la date de la signature des présentes, le total des jours accumulés obtenus avant ou après ladite date de la signature, ne peut jamais excéder quarante-huit (48) jours pour les salariés réguliers à temps plein et, vingt-quatre (24) jours pour les salariés réguliers à temps partiel.
- 12.05 Le salarié qui bénéficie de jours de congés-maladie conformément aux clauses précédentes doit:-
- A) Aviser le gérant de l'établissement de son absence, à 9:00 heures de l'avant-midi de chaque journée d'absence, à moins d'impossibilité de le faire, auquel cas, l'avis à l'Employeur doit être donné le plus tôt possible;

- B) Fournir à l'Employeur un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade dans le cas où l'absence pour maladie est de trois (3) jours ou plus;
- C) Se soumettre à un examen médical demandé par l'Employeur auprès d'un médecin désigné et payé par ce dernier;
- D) Si les deux (2) médecins diffèrent d'opinion, les deux (2) médecins nomment un troisième médecin et sa décision sera finale. Les frais seront payés par l'Employeur et le Syndicat, à part égale.

12.06 Le salarié, pendant son congé de maladie, continue de bénéficier des droits et avantages que lui procure la présente convention, en autant qu'ils lui soient applicables au cours de son absence. Toutefois, le salarié en congé de maladie bénéficie des fêtes chômées et payées prévues à l'article 11 en autant que son absence pour maladie ne dépasse pas les quatre (4) jours ouvrables précédant une fête chômée et payée.

12.07 Le salarié lors d'un retour d'un congé de maladie reprend son poste de travail qu'il occupait au moment de son départ en congé de maladie. Si son poste est aboli, il reprend un poste à son rang égal ou inférieur d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

**ARTICLE 13:00 VACANCES**

13.01 Dans tous les cas, la période de service continu donnant droit aux vacances s'établit à partir de la date d'embauchage du salarié. Cependant, les vacances auxquelles ont droit les salariés au cours de l'année sont affichées le 1er mai de chaque année. Toutefois, si un salarié, en raison de son anniversaire d'entrée au service de l'employeur, se qualifie pour une autre semaine de vacances additionnelle, celle-ci devient due le jour même de son anniversaire.

13.02 L'année de référence, sous réserve de ce qui est prévu à la clause 13.01, est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle le salarié acquiert progressivement le droit aux vacances annuelles suivant son service continu auprès de l'Employeur durant telle période.

Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

13.03 Aux seules fins d'application des clauses 13.01 et suivantes concernant les vacances, un salarié est réputé être en service continu auprès de l'Employeur pendant toute période d'absence en raison de maladie, d'accident ou de congé de maternité, sous réserve cependant des autres dispositions de la convention collective s'appliquant dans de tels cas ainsi que des modalités de calcul de l'indemnité de vacances prévues au deuxième paragraphe de la clause 13.10.

- 13.04 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date moins d'un an d'ancienneté, a droit à un congé annuel continu payé d'une durée d'autant de journées qu'il a de mois de calendrier de service continu pour l'Employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année. Ce congé lui est payé au taux de quatre pourcent (4%) du salaire qu'il a gagné au cours de l'année de référence.
- 13.05 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date plus d'un (1) an d'ancienneté mais moins de trois (3) ans, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.06 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date plus de trois (3) ans d'ancienneté mais moins de sept (7) ans, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.07 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date sept (7) ans d'ancienneté ou plus, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.08 Le salarié régulier à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 30 avril de chaque année et ayant à cette date onze (11) ans d'ancienneté ou plus, a droit, s'il a eu douze (12) mois de service continu au cours de l'année de référence, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.09 Le salarié régulier à temps partiel, à l'emploi de l'Employeur au 30 avril de chaque année, bénéficie des mêmes vacances annuelles que le salarié régulier à temps plein, sauf que la rémunération à laquelle il a droit est calculée en tenant compte d'un pourcentage de quatre, six, huit ou dix pourcent (4%, 6%, 8% ou 10%), selon le cas, du salaire qu'il a gagné au cours de l'année de référence.
- 13.10 Lorsqu'un salarié régulier à temps plein a obtenu au cours de l'année de référence un congé sans traitement ou a été mis à pied, l'indemnité à laquelle il peut avoir droit au cours de ses vacances est calculée en tenant compte d'un pourcentage de quatre, six, huit ou dix pourcent (4%, 6%, 8% ou 10%), selon le cas, du salaire gagné par ce salarié au cours de l'année de référence.

ARTICLE 14.00

Par ailleurs, lorsqu'un salarié régulier a, au cours de l'année de référence, été absent pour une période de plus de six (6) mois en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé de maternité, l'indemnité à laquelle il peut avoir droit au cours de ses vacances est calculée en tenant compte d'un pourcentage de quatre, six, huit ou dix pourcent (4%, 6%, 8% ou 10%) selon le cas, du salaire gagné par ce salarié au cours de l'année de référence, sous réserve cependant de ce qui est prévu aux normes du travail dans les cas où elles s'appliquent.

- 13.11 Le choix de la période de prise de vacances se fait entre le 1er et le 30 avril de chaque année, par ordre d'ancienneté.
- 13.12 A) Les dix (10) premiers jours ouvrables de vacances (deux (2) premières semaines) sont consécutifs et doivent être pris l'été, entre le 1er mai et le 30 octobre, à moins que le salarié ne choisisse de les prendre, après entente écrite avec l'Employeur, à toute autre époque de l'année à l'exception des périodes allant du 1er décembre au 15 janvier et de la semaine précédant Pâques.
- B) Les cinq (5), dix (10) ou quinze (15) derniers jours ouvrables de vacances, selon le cas, (troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances), sont consécutifs et peuvent être pris, après entente écrite avec l'Employeur, à toute autre période que celle d'été (du 1er mai au 30 octobre) mentionnée à l'alinéa précédent, à l'exception des périodes allant du 1er décembre au 15 janvier et de la semaine précédant Pâques.
- 13.13 Le choix de la période de prise de vacances se fait entre le 1er et le 30 avril de chaque année, par ordre d'ancienneté.
- 13.14 Les vacances annuelles ne sont ni cumulatives ni monnayables.
- 13.15 Lorsqu'une fête chômée et payée mentionnée à la clause 11.01 coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, ce salarié a droit de recevoir une journée additionnelle de congé payée à son taux de salaire régulier, ou tel congé peut être reporté à une date ultérieure après entente écrite avec l'Employeur.
- 13.16 Un maximum de trois (3) salariés du magasin et une salariée du bureau peuvent prendre leurs vacances en même temps à moins d'entente à l'effet contraire avec l'Employeur. Nonobstant ce qui est ci-avant prévu, lors de la période de prise de l'inventaire au cours de l'été, pas plus de deux (2) salariés du magasin peuvent prendre leurs vacances en même temps.

**ARTICLE 14:00**

**SALAIRES**

- 14.01 Les taux de salaire à payer par l'Employeur aux différents salariés, suivant leur statut et suivant l'époque, apparaissent à l'annexe "B" de la présente convention.

- 14.02 Le salaire est payé par l'Employeur pour une période courant du lundi au samedi inclusivement et est déposé le deuxième jeudi suivant, avant 17:00 heures dans le compte de banque du salarié.
- 14.03 Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe ou le bulletin de paie du salarié:
- a) Nom de l'employeur;
  - b) Nom et prénom de l'employé;
  - c) La date du paiement et la période de travail y correspondant;
  - d) Le nombre d'heures payées au taux normal;
  - e) Le nombre d'heures payées en temps supplémentaire;
  - f) Le montant du salaire brut;
  - g) Le montant du salaire net;
  - h) La nature et le montant des déductions opérées;
  - i) Heures de congés-maladie accumulées correspondant au nombre de jours de congés-maladie accumulés;
  - j) Les cumulatifs;
- 14.04 L'Employeur inscrit sur le feuillet T-4 et le relevé 1 remis annuellement au salarié les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

**ARTICLE 15:00**

**ANCIENNETE**

**GENERALITES ET LISTE D'ANCIENNETE:**

- 15.01
- A) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein est égale à la durée de son service pour l'Employeur comme temps plein; cependant, dans le cas où un salarié a déjà acquis de l'ancienneté comme salarié régulier à temps partiel, la clause 15.03 s'applique;
  - B) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein se calcule en années, mois et jours de calendrier;
  - C) Une liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps plein à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective, arrêtée à cette date, est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante comme Annexe "A" et faire foi d'une façon définitive de l'ancienneté de ces salariés à cette date.

Aucune contestation ne peut être faite à l'encontre de cette liste que ce soit par grief ou autrement.

- 15.02 A) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel se calcule de la façon suivante à compter de la date de la signature de la présente convention collective: 1820 heures régulières travaillées donnent un an d'ancienneté.
- B) Une liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective, arrêtée à cette date est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante comme Annexe "A" et faire foi d'une façon définitive de l'ancienneté de ces salariés à cette date. Aucune contestation ne peut être faite à l'encontre de cette liste que ce soit par grief ou autrement.
- 15.03 Si un salarié a déjà travaillé comme salarié à temps partiel, son ancienneté acquise dans ce dernier statut s'ajoute à celle qu'il acquerra comme salarié à temps plein.
- 15.04 Le 1er novembre et le 1er mai de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés réguliers à temps plein et réguliers à temps partiel y indiquant leur nom, adresse, statut, salaire et ancienneté.

ACQUISITION DE L'ANCIENNETE ET DROITS DU SALARIE  
A L'ESSAI:

- 15.05 Le salarié régulier à temps plein acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail. Le salarié régulier à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété quatre cent vingt (420) heures travaillées. Une fois complétée, la période d'essai comptera dans le calcul de l'ancienneté du salarié régulier à temps plein ou régulier à temps partiel selon le cas. La période d'essai accomplie comme salarié régulier à temps partiel est valable si ce salarié devient ensuite régulier à temps plein.
- 15.06 Le salarié, pendant sa période d'essai comme salarié régulier à temps plein ou à temps partiel jouit de tous les bénéfices de la convention à l'exception:
- a) de la procédure de grief en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement;
  - b) de l'assurance-groupe.

MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE:

15.07

A) MISE A PIED

En autant que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir, les salariés sont mis à pied en commençant en premier lieu par les salariés surnuméraires ayant la date d'embauche la moins ancienne, en second lieu par les salariés à l'essai, en troisième lieu, par ordre d'ancienneté, par les salariés réguliers à temps partiel et en quatrième lieu, par ordre d'ancienneté, par les salariés réguliers à temps plein. L'ordre de mise à pied est donc le suivant:

1. Les salariés surnuméraires;
2. Les salariés à l'essai;
3. Les salariés réguliers à temps partiel;
4. Les salariés réguliers à temps plein.

B) RAPPEL AU TRAVAIL

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers, c'est-à-dire, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu à l'alinéa A), en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir.

C) PROMOTION, POSTE VACANT:

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

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

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

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

15.08

PERTE D'ANCIENNETE:

Un salarié perd son ancienneté et les droits s'y rattachant dans les cas suivants:

- A) S'il quitte volontairement son emploi;
- B) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- C) S'il est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs ou pour une période égale à son ancienneté, si celle-ci est de moins de dix-huit (18) mois;

- D) S'il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les dix (10) jours consécutifs de calendrier suivant la mise à la poste d'une lettre recommandée lui demandant de revenir au travail. Cette lettre doit être envoyée à la dernière adresse fournie par le salarié à l'Employeur. Copie de cette lettre est remise au Syndicat. Entre-temps, l'Employeur pourra temporairement combler le poste vacant.
- E) Si le salarié est absent de son travail sans autorisation de son Employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- F) Après une période d'absence de vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas de maladie ou d'accident non survenus dans l'accomplissement du travail.

ACCUMULATION ET MAINTIEN DE L'ANCIENNETE DANS CERTAINS CAS:

15.09

- A) La salariée absente en raison d'un congé de maternité accumule son ancienneté au cours de ce congé;
- B) Le salarié absent par suite de maladie ou d'accident survenu dans l'accomplissement de son travail accumule son ancienneté pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence. Par la suite, il ne fait que la maintenir;
- C) Le salarié qui est absent pour un congé prévu à la convention collective accumule de l'ancienneté au cours de son absence sauf s'il s'agit d'une absence en raison d'un congé sans traitement ou sans solde, auxquels cas, le salarié ne fait que maintenir son ancienneté.

15.10

TRANSFERT D'ETABLISSEMENT:

Tout salarié régulier aura droit à un transfert d'établissement s'il arrivait un changement dans sa vie; cependant, ce salarié devra donner avis de quarante (40) jours de calendrier à l'Employeur et conservera son ancienneté et sa fonction, mais sans déplacer un autre salarié régulier pour autant, dans les établissements régis par une convention intervenue entre le même Employeur et un Syndicat C.S.N.. Sur réception de cet avis, l'Employeur devra inscrire le nom de ce salarié sur la liste d'attente de l'établissement concerné. Si le salarié obtient un emploi, il sera alors régi par les dispositions de la convention collective prévalant dans l'établissement concerné.

15.11

DEPLACEMENT EN DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

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

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

**ARTICLE 16:00**

**SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

16.01

POUR LE SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN:

- A) La semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein occupant la fonction de préposé à la réception des marchandises est de quarante (40) heures par semaine et celle des autres salariés à temps plein, est de trente-cinq (35) heures par semaine.
- B) La répartition des heures de travail est faite par l'Employeur à l'intérieur des heures d'ouverture du magasin; sous réserve des alinéas C) et D) suivants, tout salarié régulier à temps plein peut être appelé à travailler un (1) soir par semaine, soit le jeudi ou le vendredi. Nonobstant toute disposition contraire, l'Employeur peut requérir un salarié régulier à temps plein de travailler plus d'un (1) soir par semaine pendant la période allant du 11 au 24 décembre inclusivement;
- C) L'Employeur doit répartir les congés hebdomadaires des salariés réguliers à temps plein de façon à ce que chaque salarié soit en congé deux (2) lundis consécutifs et deux (2) samedis consécutifs par quatre (4) semaines consécutives;
- D) L'Employeur doit répartir le travail du salarié régulier à temps plein de façon à ce que chaque salarié régulier à temps plein travaille deux (2) jeudis soir non consécutifs et deux (2) vendredis soir non consécutifs par quatre (4) semaines consécutives.

16.02

POUR LE SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL  
ET LE SALARIE SURNUMERAIRE:

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

16.03

PERIODE DE REPOS ET DE REPAS:

- A) Les salariés dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, ont droit à une heure non rémunérée pour prendre leur repas. Les salariés dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, ont

droit à une heure et demie (1½) non rémunérée pour prendre leur repas, sauf le samedi où ils ont droit à une (1) heure non rémunérée.

B) REPOS:

Il est accordé à tous les salariés réguliers à temps plein, une période payée de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi. Les salariés réguliers à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus par jour ont droit aux mêmes périodes de repos.

Par ailleurs, les salariés réguliers à temps partiel qui ne rencontrent pas les conditions énumérées au paragraphe précédent, ont cependant droit à une période payée de repos de quinze (15) minutes s'ils travaillent trois (3) heures au cours de l'avant-midi (de 9:00 heures à midi) et, le cas échéant, à une période payée de repos de quinze (15) minutes s'ils travaillent trois (3) heures au cours de l'après-midi (entre midi et 5:30 heures du lundi au vendredi) et le samedi, entre midi et 5:00 heures.

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

16.04

MINIMUM QUOTIDIEN D'HEURES DE TRAVAIL:

- A) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail conformément à son horaire, l'Employeur s'engage à lui fournir un minimum de quatre (4) heures de travail pour cette même journée.
- B) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail à la suite d'une demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à lui fournir 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 programmées.

16.05

AGENCEMENT DU TRAVAIL:

- A) Le travail ne peut être agencé par l'Employeur de façon à répartir entre plusieurs salariés une semaine normale de travail que pourrait accomplir un salarié régulier à temps plein aux heures régulières de travail mentionnées à la clause 16.01 a).
- B) Toutefois, il est convenu que le surplus d'heures de travail disponibles lors de certaines périodes plus achalandées peut être travaillé par des salariés réguliers à temps partiel et des salariés surnuméraires, indépendamment de la clause 16.05 A) qui ne s'applique pas à ces cas. Ces périodes sont:

- 1) La période de Pâques;
- 2) La période de Noël et du Jour de l'An;
- 3) La période de retour aux classes;
- 4) Les périodes de prises d'inventaires;

- 5) Les périodes d'encaissement de chèques d'allocations familiales;
  - 6) Les cas d'urgence;
- C) La clause 16.05 A) ne s'applique pas non plus aux heures de travail disponibles lors des périodes suivantes:
- 1) Le samedi et les soirs d'ouverture;
  - 2) Le remplacement des salariés réguliers à temps plein absents pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention, telles que: maladie, vacances, congés de maternité, repas, etc.;
- D) Les heures de travail disponibles aux périodes mentionnées aux alinéas B) et C) de la présente clause ainsi que lors de certaines autres périodes plus achanlandées pouvant survenir durant la semaine régulière de travail, sont accordées aux salariés réguliers à temps partiel, selon leur ancienneté, pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises. S'il n'y a pas de salarié régulier à temps partiel disponible ou en mesure d'effectuer le travail concerné, l'Employeur peut appeler au travail des surnuméraires.

**ARTICLE 17:00**

**TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

17.01

**A) POUR LE SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN:**

Le travail effectué à la demande ou avec l'autorisation de l'Employeur, un jour de fête chômé ou un jour de vacances annuelles, ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires d'ouverture mentionnées à la clause 16.01, constitue du travail en temps supplémentaire.

**B) POUR LE SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL:**

Le travail effectué un (1) jour chômé et payé auquel il a droit, un (1) jour de vacances annuelles, ou en dehors des heures d'ouverture du magasin, ou en plus d'une limite hebdomadaire de quarante (40) heures ou de huit (8) heures par jour en ce qui concerne le préposé à la réception des marchandises et de trente-cinq (35) heures et de sept (7) heures par jour dans le cas des autres salariés, constitue du travail en temps supplémentaire.

17.02

**REMUNERATION:**

- A) Tout travail effectué en temps supplémentaire par un salarié en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, à la demande ou avec l'autorisation de l'Employeur, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi);

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

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

**ARTICLE 18:00 MESURES DISCIPLINAIRES**

18.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive, eu égard à la nature ou à la fréquence des infractions reprochées, sauf dans les cas d'offenses graves.

18.02 A) Lorsqu'un salarié est passible d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur le rencontre et lui communique par écrit la nature de la sanction qui lui est imposée et les motifs qui la justifient ainsi que la date de l'infraction. Le salarié, lors d'une telle rencontre, peut demander d'être accompagné d'un délégué syndical. L'Employeur transmet au Syndicat, dans un délai de dix (10) jours de cette rencontre, copie de l'avis écrit remis au salarié. Toutefois, copie de cet avis peut être remise au délégué syndical qui assiste à une telle rencontre.

B) Le salarié doit signer, au moment de la rencontre, un accusé de réception de la mesure disciplinaire imposée.

18.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

18.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune autre infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.

18.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

18.06 AVERTISSEMENT

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

**ARTICLE 19:00 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

19.01 Un grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

19.02

BUT:

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

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

A défaut d'entente, la procédure prévue aux clauses suivantes s'applique:

19.03

A) PREMIERE ETAPE:

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

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

B) DEUXIEME ETAPE:

Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à l'alinéa c) qui suit si la décision écrite du gérant n'est pas satisfaisante ou s'il ne la rend pas dans le délai prescrit. Cette demande d'arbitrage doit se faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'expiration du délai accordé au gérant pour rendre sa décision.

C) DEMANDE D'ARBITRAGE:

L'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à l'alinéa B) précédent, demander que le grief fasse l'objet d'un arbitrage.

19.04

GRIEF COLLECTIF:

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

19.05

ARBITRAGE

DE LAI, CHOIX OU NOMINATION D'UN ARBITRE:

A) DELAI:

L'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit dans le délai prévu à la clause 19.03 c), demander que le grief fasse l'objet d'un arbitrage.

B) CHOIX OU NOMINATION D'UN ARBITRE:

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

La partie qui demande au Ministre du Travail de nommer un arbitre doit en informer l'autre partie promptement et par écrit.

19.06 Un grief ne peut être soumis à l'arbitrage à moins que la procédure prévue à la clause 19.03 n'ait été suivie.

19.07 Les délais prévus à la présente procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur pour les parties.

19.08 L'arbitre doit rendre une décision conforme aux dispositions de la présente convention et il n'a pas le pouvoir de la modifier de quelque façon que ce soit.

19.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

19.10 Dans le cas d'un grief logé suite à un congédiement ou suspension, l'arbitre peut:

A) Maintenir le congédiement ou la suspension;

OU

B) Ordonner la réintégration du salarié concerné, avec ou sans remboursement du salaire perdu;

OU

C) Substituer au congédiement ou à la suspension une mesure disciplinaire différente.

19.11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Toutefois, les parties peuvent néanmoins convenir par écrit de prolonger ce délai.

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

ARTICLE 19.12 FRAIS ET HONORAIRES D'ARBITRAGE:

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

ARTICLE 20:00 DROITS ACQUIS

20.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits

acquis et dont ils jouissent actuellement, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'établissement de l'Employeur (Magasin de Baie St-Paul).

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes salaires et avantages.

**ARTICLE 21:00**                    **CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS**

21.01                    Advenant la mise en application de changements techniques, technologiques ou administratifs, le salarié se voit accorder une période d'entraînement raisonnable afin de lui permettre de s'y adapter.

**ARTICLE 22:00**                    **SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

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

22.02                    L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

22.03                    L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.

22.04                    L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais, à partir des lieux du travail, le transport des salariés à l'hôpital.

22.05                    Il est convenu que tout salarié victime d'une maladie ou d'un accident reçoit le paiement de ce qu'il aurait normalement gagné au cours de cette journée.

22.06                    L'Employeur doit payer au salarié, l'indemnité prévue par la Commission sur la santé et sécurité au travail jusqu'à l'occurrence de cinq (5) jours suivant un accident.

**ARTICLE 23:00**                    **FONCTION DE JURE**

23.01                    Lorsqu'un salarié 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 rempli ses fonctions normales.

**ARTICLE 24:00 DISPOSITIONS DIVERSES**

24.01 VETEMENTS ET UNIFORMES

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

24.02 ESCOMPTE:

Un escompte de vingt pourcent (20%) est accordé au salarié à temps plein ou à temps partiel sur ses achats personnels au magasin et au restaurant, à la condition que ces achats soient payés au bureau de l'établissement.

Toutefois, en aucun cas, l'escompte accordé ne pourra donner un prix inférieur au coûtant de la marchandise.

Par ailleurs, le salarié à temps plein ou à temps partiel qui utilise le plan de mise de côté, doit demander l'annulation de cette mise de côté lorsque le montant nécessaire à l'achat concerné a été complètement déposé. L'Employeur, lors de cette demande d'annulation, remet au salarié concerné l'argent ainsi déposé et ce dernier peut procéder immédiatement avec l'argent qui lui a été remis à l'achat de la marchandise mise de côté; cet achat est alors considéré comme une vente au comptant avec escompte.

24.03 LES ANNEXES:

Les annexes jointes à la présente convention en font partie intégrante.

**ARTICLE 25:00 RETROACTIVITE**

25.01 Les salariés à temps plein et à temps partiel en place à la date de la signature ont droit à une rétroactivité calculée sur les heures qui leur ont été payées depuis le 1er janvier 1985. Cette rétroactivité leur est versée dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention.

**ARTICLE 26.00 DUREE DE LA CONVENTION**

26.01 La présente convention collective, sous réserve de ce qui est prévu à la clause précédente, entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1986.


Les dispositions de la présente convention collective continueront de s'appliquer à son expiration,

pendant la durée des négociations visant son renouvellement, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit à la grève ou au lock-out.

SIGNEE A BAIE ST-PAUL,  
CE 19IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985

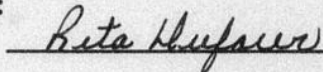
"L'EMPLOYEUR"  
LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE  
(SUCCURSALE BAIE ST-PAUL)

PAR: \_\_\_\_\_

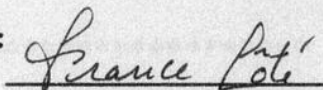


"LE SYNDICAT"  
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
DE MAGASINS A RAYONS (CSN)

PAR: \_\_\_\_\_



PAR: \_\_\_\_\_



ANNEXE "A"

PROG-PLISA1

LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE

LISTE DES SALARIES

DATE 11/19/85

MAG. 8 SITUE A :BAIE ST-PAUL

CODE: 300 (SALARIES A TEMPS PLEIN)

ANCIENNETE

COTE	FRANCE	23/01/78	(3) :
DUFOUR	RITA	23/01/78	(1) ✓
GILBERT	GINETTE	23/01/78	(2)
BRADET	CECILE	24/02/78	(2)
GENEST	GHISLAINE	24/02/78	(3)
TREMLAY	MONIQUE	24/02/78	(1)
MARIER 'SIMARD'	BEATRICE	30/04/78	
LAVOIE	MURIELLE	1/02/79	
PERRON	LYNJA	14/05/79	10 03 78 RD <i>[Signature]</i>
BOUCHARD	MARIE-JOSEE	29/08/79	
BOUCHARD	LYSANNE	23/02/81	
SIMARD	MONIQUE	23/06/83	19 08 82 RD <i>[Signature]</i>

\*\*\*\*\*

CODE: 350 (SALARIES A TEMPS PARTIEL)

ANCIENNETE

TREMBLAY	CLAIRE	10/03/81	
BOUCHARD	MARTHE	19/08/82	
BRADET	ANDREA	19/11/85	(2) 1 RD <i>[Signature]</i>
FORTIN	FRANCE	19/11/85	(1) 2 RD <i>[Signature]</i>
SIMARD	NICOLE	19/11/85	(4)
SIMARD	SONYA	19/11/85	(3)

\*\*\*\*\*



ANNEXE " C "

DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE SURNUMERAIRE

ARTICLE 1.00 - DEFINITION DU TERME SURNUMERAIRE ET GENERALITES

1.01 - SALARIE SURNUMERAIRE: Tout salarié qui, lorsqu'il n'y a aucun salarié à temps partiel disponible, travaille occasionnellement ou travaille habituellement moins de vingt (20) heures par semaine, sauf dans les cas de remplacement ci-après prévus:

Un salarié surnuméraire peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine lorsqu'il remplace un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel absent pour vacances, maladie, accident, ou pour toute autre raison prévue à la présente convention;

De même, un salarié surnuméraire peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine lorsqu'il remplace un salarié régulier à temps partiel qui, de son côté, remplace un salarié régulier à temps plein absent pour vacances, maladie, accident, ou pour toute autre raison prévue à la présente convention.

1.02 - Un salarié surnuméraire est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas travaillé cent vingt (120) heures. Dès qu'il a complété cette période d'essai, son nom et sa date d'embauche sont inscrits sur la liste des salariés surnuméraires.

ARTICLE 2.00 - POSTE VACANT

2.01 - L'Employeur accorde la préférence au salarié surnuméraire qui a la date d'embauche la plus ancienne lorsqu'un poste vacant, tel que défini à la clause 15.07 C), n'est pas comblé par un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel à la condition cependant que le salarié surnuméraire en question soit disponible et en mesure d'effectuer le travail;

2.02 - Le salarié surnuméraire à qui est accordé le poste, l'obtient à l'essai et doit, avant d'acquérir son ancienneté, compléter la période d'essai prévue à la clause 15.05 de la convention collective;

ARTICLE 3:00 - ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL DISPONIBLES POUR LES SALARIES SURNUMERAIRES

3.01 - Les heures de travail qui restent disponibles après l'assignation des salariés réguliers à temps partiel sont accordées aux salariés surnuméraires, par ordre de date d'embauche, en autant que le salarié concerné soit disponible et en mesure d'effectuer le travail qu'il y a à faire.

**ARTICLE 4:00 - REMPLACEMENT D'UN SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL PAR UN SALARIE SURNUMERAIRE**

4.01 - Dans les cas de remplacement d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel absent et/ou en congé pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, l'Employeur accorde le travail au salarié surnuméraire ayant la date d'embauche la plus ancienne à la condition que ce dernier soit disponible et en mesure d'effectuer dans l'immédiat le travail;

4.02 - Les dispositions de la clause 4.01 du présent article 4.00 s'appliquent également lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier à temps partiel qui, de son côté, remplace un salarié régulier à temps plein absent et/ou en congé pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective.

4.03 - L'Employeur, dans les cas où il procède à un remplacement pour une période de quatre (4) heures ou moins en raison de l'absence non prévue d'un salarié, doit, en autant que possible, recourir de préférence au salarié surnuméraire qui a la date d'embauche la plus ancienne.

4.04 - S'il survient une ou des fêtes chômées et payées au cours d'un remplacement, le salarié surnuméraire qui effectue le remplacement y a droit en autant que ledit remplacement soit pour cinq (5) jours ouvrables et plus.

4.05 - Le salarié surnuméraire qui est assigné pour un remplacement dans les cas prévus aux clauses 4.01 et 4.02 de la présente annexe, peut, après qu'il a complété son remplacement, déplacer un autre salarié surnuméraire ayant une date d'embauche plus récente que la sienne qui effectue alors un remplacement, à la condition qu'il reste cinq (5) jours ouvrables et plus à compléter dans ce dernier remplacement.

4.06 - Pendant la période où il effectue un remplacement, le salarié surnuméraire conserve son statut de surnuméraire et continue de recevoir le salaire qui y est rattaché;

4.07 - Sauf dans les cas de remplacement, un salarié surnuméraire qui travaille vingt (20) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives devient salarié à temps partiel.

**ARTICLE 5:00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

5.01 - Tout travail autorisé ou requis par l'Employeur accompli par un salarié surnuméraire au-delà du nombre d'heures de la semaine normale de travail est considéré comme surtemps et, à ce titre, rémunéré au taux et demi de son taux horaire régulier du salarié concerné;

**ARTICLE 6:00 - CONGE DE MATERNITE**

6.01 - La salariée surnuméraire a droit au congé de maternité en autant qu'elle rencontre les conditions prévues à cet effet dans la Loi et le règlement sur les normes du travail. Toutefois, lors d'un tel congé, la salariée surnuméraire n'a pas droit aux avantages prévus à la clause 10.08 de la convention collective si ce n'est à l'accumulation du service continu pour fins de vacances.

**ARTICLE 7:00 - SALAIRES**

7.01 - Le salarié surnuméraire reçoit, pour la durée de la présente convention, le salaire prévu à son sujet à l'annexe "B";

**ARTICLE 8:00 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

8.01 - Les heures de travail du salarié surnuméraire sont accordées par l'Employeur à l'intérieur des heures ouvrables du magasin selon les modalités prévues à la clause 3.01 de la présente annexe;

**ARTICLE 9:00 - REPOS**

9.01 - Le salarié surnuméraire a droit à une période payée de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi, à la condition qu'il travaille au moins six (6) heures par jour.

Cependant, même si le salarié surnuméraire ne travaille pas six (6) heures par jour, il a droit à une période payée de repos de quinze (15) minutes s'il travaille au moins trois (3) heures au cours de l'avant-midi (de 9:00 heures à midi); de même, il a droit à une période payée de repos de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi s'il travaille au moins trois (3) heures au cours de l'après-midi (entre midi et 17:30 heures du lundi au vendredi) et, le samedi entre midi et 17:00 heures.

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

**ARTICLE 10:00 - VACANCES**

10.01 - Les vacances annuelles et l'indemnité afférente auxquelles a droit le salarié surnuméraire sont celles prévues à la Loi sur les normes du travail.

**ARTICLE 11:00 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

11.01 - Le salarié surnuméraire bénéficie des dispositions concernant la sécurité et santé au travail qui sont prévues à l'article 22.00 de la convention collective

**ARTICLE 12:00 - FONCTION DE JURE**

12.01 - Lorsqu'un salarié 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 rempli ses fonctions normales.

**ARTICLE 13:00 - SECURITE SYNDICALE**

13.01 - Le salarié surnuméraire est assujetti aux dispositions concernant la sécurité syndicale, lesquelles sont prévues à l'article 7 de la convention collective.

**ARTICLE 14:00 - DISPOSITIONS DIVERSES**

**A) SARRAU**

14.01 - L'Employeur met à la disposition du salarié surnuméraire un sarrau qu'il peut utiliser mais qui demeure sa propriété.

**B) ESCOMPTE**

14.02 - Un escompte de vingt pourcent (20%) est accordé au salarié surnuméraire sur ses achats personnels au magasin et au restaurant, à la condition que ces achats soient payés au bureau de l'établissement.

Toutefois, en aucun cas, l'escompte accordé ne pourra donner un prix inférieur au coûtant de la marchandise.

Par ailleurs, le salarié qui utilise le plan de mise de côté, doit demander l'annulation de cette mise de côté lorsque le montant nécessaire à l'achat concerné a été complètement déposé. L'Employeur, lors de cette demande d'annulation, remet au salarié concerné l'argent ainsi déposé et ce dernier peut procéder immédiatement avec l'argent qui lui a été remis à l'achat de la marchandise mise de côté; cet achat est alors considéré comme une vente au comptant avec escompte.

**ARTICLE 15:00 - MESURES DISCIPLINAIRES**

15.01 - Les dispositions de l'article 18 de la convention collective concernant les mesures disciplinaires s'appliquent aux salariés surnuméraires.

**ARTICLE 16:00 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

16.01 - Le salarié surnuméraire qui a complété la période d'essai mentionnée à la clause 1.02, a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 19.00 de la convention collective s'il y a mécontentement en ce qui a trait à l'interprétation et à l'application des articles de la présente annexe ainsi qu'aux articles et clauses de la convention collective auxquels il y est référé.

**ARTICLE 17:00 - RETROACTIVITE**

17.01 - Les salariés surnuméraires en place à la date de la signature ont droit à une rétroactivité calculée sur les heures qui leur ont été payées depuis le 1er janvier 1985. Cette rétroactivité leur est versée dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention.

---

ANNEXE "D"  
**ACCREDITATION**

Les Magasins Continental Ltée.

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

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

et

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

ASSOCIATION REQUÉRANTE

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

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

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

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

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

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

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

COPIE CONFORME

*J. Gauthier*  
SECRÉTAIRE

*Richard Miller*

Richard MILLER  
Agent d'accréditation

FAIT À Québec, LE 25ième jour d'août 1980.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC  
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-6518-24  
AFFAIRE: QR-004-03-85

A C C R E D I T A T I O N

Les Magasins Continental Ltée

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

Route de l'Equerre  
Baie St-Paul, Qué.  
GOA 1B0

-et-

Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de  
Magasins à Rayons (C.S.N.)

ASSOCIATION REQUERANTE

VU la requête déposée par l'association ci-dessus au Bureau du Commissaire Général du Travail le 28 février 1985, pour représenter le groupe de salariés suivant:

*"Tous les salariés de bureau au sens  
du Code du Travail."*

CONSIDERANT qu'une copie de cette requête a été reçue par l'employeur le 12 mars 1985;

CONSIDERANT que l'employeur devait, en cas de désaccord sur l'unité de négociation demandée, en expliciter les raisons et proposer l'unité appropriée dans les quinze (15) jours de la réception de la copie de la requête;

COPIE CONFORME

.../2

'85 AVR 30 11:32

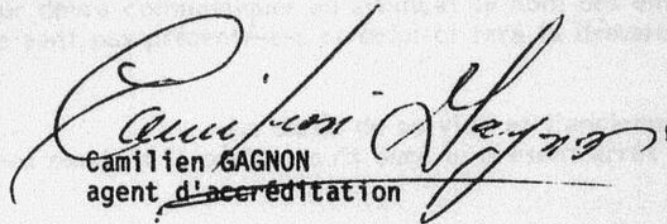
CONSIDERANT que l'employeur, ayant négligé ou refusé de se conformer aux dispositions de l'article 28 c) du Code du Travail dans le délai prescrit, est présumé avoir donné son accord sur l'unité de négociation;

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

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

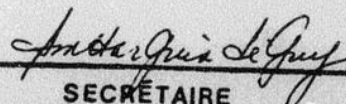
POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFERES PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

*"Tous les salariés de bureau au sens du Code du Travail."*

  
Camilien GAGNON  
agent d'accréditation

FAIT et SIGNE A QUEBEC, le 30 avril 1985.

COPIE CONFORME

  
SECRÉTAIRE

'85 AVR 30 11:32

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

Les Magasins Continental Ltée  
Route de l'Equerre  
Baie St-Paul  
Cté Charlevoix (Québec)  
G0A 1B0.

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

-ET-

Le Syndicat des Travailleurs et Travail-  
leuses des Magasins à Rayons (CSN)  
155 est, boul. Charest  
Québec (Québec)  
GIK 3G6.

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de tra-  
vail en cours prendra fin le 19/11/85.....  
aux conditions suivantes :

- 1.-A. Tous les employé-e-s qui étaient au travail avant l'arrêt de travail, doivent être rappelé-e-s au travail, sans excep-  
tion, par la compagnie, à leur occupation et suivant leur çédule  
normale de travail.
- 1.-B. Les employé-e-s ont sept (7) jours pour se pré-  
senter au travail, sauf ceux qui, pour des motifs suffisants et rai-  
sonnables, ne peuvent respecter ce délai. Dans ce cas, l'employ-  
eur devra communiquer au syndicat le nom des employé-e-s qui ne  
se sont pas présenté-e-s et celui-ci fera la démarche qui s'impose.
- 2.- La durée de service et l'ancienneté sont accumu-  
lées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
- 3.- L'employeur s'engage à n'exerçer aucune discrimi-  
nation, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit  
d'un ou des employé-e-s en raison de l'arrêt de travail, des évèn-  
ements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il a ou qu'ils  
ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à  
cet arrêt de travail.
- 4.- L'employeur, l'un ou l'autre de ses officiers, re-  
présentants, ou employés, ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de



*[Handwritten initials]*

10.- ~~..... à ne pas réclamer aux es~~  
~~..... les montants ..... les primes d'assurance-~~  
~~vie~~

11.- L'employeur remet en vigueur à la date de la signature de la présente entente tous les plans d'assurance-vie-salaire-maladie etc... existant avant la greve.

12.- Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

13.- La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs dans les conventions.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à *St Paul*  
..... ce *19* ième jour du mois de *Nov*  
..... 1985.

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE

*[Handwritten signature]*

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

*Rita Hufbauer*  
*France Pelté*