

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 12 030

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

05926-

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17269-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
	85-09-15	85-10-29		85-09-15	87-03-31	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Employés de Commerce, local 502 1010 Ste-Catherine E. ste 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Magasins Continental Limitée Succursale St-Agathe 124 St-Vincent Ste-Agathe, QC. J8C 2B1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Pothier & Associés Art: M ^r Serge Bouchard 977 Route de l'Eglise Ste-Foy, QC. G1V 3Z5	Région <u>06-09</u> Activité <u>6426 (3)</u> Affiliation <u>07</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 est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

- Article 39 déposé pour changement de nom de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-12-05

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

RECHERCHE

ETABLISSEMENT
WISE

ETABLISSEMENT VISE, 124, rue St-Vincent, Ste-Agathe (Québec) J8C 2B1

CERTIFICAT
D'ACCREDITATION

Décision rendue par l'agent d'accréditation monsieur Richard Miller le 3 avril 1980 accréditant le syndicat susmentionné à représenter les salariées au sens du Code du Travail à l'exception des assistants-gérants travaillant à l'établissement visé indiqué ci-haut.

DOSSIER NUMERO: M 17269-03

AFFAIRE NUMERO: MF 089-01-80

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

17269-03
PAR MESSAGEUR

lm
'85 OCT 29 15:26

- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL -
1985 - 1987

EMPLOYEUR

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE, succursale Ste-Agathe, étant aux droits et obligations de LES MAGASINS ALLARD LIMITEE,

CI-APRES APPELE -

"L'EMPLOYEUR"

-et-

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 502 - T.U.A.C. - U.F.C.W. association légalement accréditée ayant une place d'affaires au 1010 Est, rue Ste-Catherine, suite 510, Montréal,

CI-APRES APPELE -

"L'UNION"

-et-

ETABLISSEMENT VISE, 124, rue St-Vincent, Ste-Agathe (Québec) J8C 2B1

ETABLISSEMENT
VISE

CERTIFICAT
D'ACCREDITATION

Décision rendue par l'agent d'accréditation monsieur Richard Miller le 3 avril 1980 accréditant le syndicat susmentionné à représenter les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des assistants-gérants travaillant à l'établissement visé indiqué ci-haut.

DOSSIER NUMERO: M 17269-03

AFFAIRE NUMERO: MF 089-01-80

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

TABLE DES MATIERES
(salariés réguliers)

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1.- Définition, interprétation des termes et reconnaissance et juridiction	3
2.- Droits de la direction.	4
3.- Sécurité syndicale.	5
4.- Affaires syndicales.	6
5.- Ancienneté.	7
6.- Sécurité d'emploi.	9
7.- Procédure de griefs.	10
8.- Arbitrage.	11
9.- Heures de travail.	12
10.- Pause.	13
11.- Heures supplémentaires	14
12.- Salaires.	15
13.- Prime et boni.	15
14.- Vacances payées.	16
15.- Congés statutaires.	17
16.- Congés spéciaux.	18
17.- Permis d'absence.	19
18.- Fonction de juré.	22
19.- Sécurité et santé.	22
20.- Uniforme et buanderie.	23
21.- Grève et lock-out.	23
22.- Salle de repos.	23
23.- Clauses générales.	24
24.- Durée de la convention.	24
ANNEXE "A" : classification	35
ANNEXE "B1": salaires horaires	26
ANNEXE "B2": durée des vacances	27
ANNEXE "B3": liste d'ancienneté	28
ANNEXE "C": Salariés à temps partiel	29
1.- Dispositions également applicables aux salariés réguliers et à temps partiel.	29

2.-	Clauses particulières aux salariés à temps partiel.	30
3.-	Affaires syndicales.	30
4.-	Ancienneté.	30
5.-	Heures de travail.	31
6.-	Salaires.	32
7.-	Temps supplémentaire.	33
8.-	Congés statutaires.	33
9.-	Vacances payées.	34
10.-	Bonis.	35
11.-	Congés spéciaux.	36
12.-	Permis d'absence.	36
13.-	Sécurité et santé.	36
	ANNEXE "D": classification	37
	ANNEXE "E": salaires horaires	38
	ANNEXE "F": liste d'ancienneté	39
	LETTRE D'ENTENTE NO 1	40
	LETTRE D'ENTENTE NO 2	42

ARTICLE 1:00DEFINITION, INTERPRETATION DES TERMES ET RE-
CONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

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

a) SALARIE

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

b) SALARIE REGULIER

Tout salarié rémunéré par l'EMPLOYEUR et dont la semaine régulière est de trente-huit (38) heures par semaine.

c) SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL

Tout salarié rémunéré par l'EMPLOYEUR sur une base horaire et qui travaille régulièrement moins de trente-huit (38) heures par semaine.

d) OCCASIONNELS

Tout salarié embauché occasionnellement, ou qui ne travaille pas plus de quinze (15) heures par semaine les jeudis, vendredis et samedis, ou qui travaille comme remplaçant d'un salarié régulier ou d'un salarié à temps partiel absent pour toute cause prévue à la convention.

Le salarié occasionnel n'est pas assujéti à la présente convention sauf dispositions expresses au contraire.

En tout temps, les salariées à temps partiel auront priorité d'emploi et des heures sur les salariés occasionnels.

NOTE

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

1.02

L'EMPLOYEUR reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.

1.03

L'EMPLOYEUR convient que pour autant que cette unité de négociation soit concernée, il ne donnera son consentement à nulle personne agissant au nom ou pour toute autre Union dans le but de:

a) Solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre une autre organisation;

ou

b) Réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

1.04 L'EMPLOYEUR et un salarié ne peuvent conclure aucune entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention.

1.05 L'octroi de contrats à forfait par l'EMPLOYEUR n'entraînera pas la mise à pied de un ou plusieurs salariés.

1.06 L'énumération des conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel, leur classification, leur rémunération apparaissent aux annexes "C", "D" et "E" qui font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2:00

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR:

- a) De maintenir l'ordre, la discipline;
- b) De déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
- c) De faire des mises à pied, d'embaucher ou de congédier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner, pour juste cause;
- d) D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, de même que l'outillage, l'équipement et les fixtures nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) De choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
- f) D'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
- g) Diriger, limiter, suspendre ou cesser ses opérations et généralement administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.

2.02 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches seront établies et évaluées par l'EMPLOYEUR selon les besoins de ces nouvelles opérations. Dans un tel cas, l'EMPLOYEUR informera l'UNION de ces changements et/ou innovations.

- 2.03 Les griefs découlant de l'interprétation de l'article 2.00 seront traités selon la procédure de griefs et d'arbitrage ci-après décrite.

ARTICLE 3:00SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'UNION et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03
- a) Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des frais d'initiation, tel qu'établi de temps à autre par l'UNION, sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours calendrier suivant la date de son embauchage;
 - b) Tout nouveau salarié doit signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales au moment de son embauchage et en remettre copie à l'UNION par l'intermédiaire de l'EMPLOYEUR.
- 3.04 L'EMPLOYEUR remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'UNION le ou avant le quinze (15) du mois suivant ces prélèvements.
- 3.05 L'UNION convient de décharger l'EMPLOYEUR ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, l'EMPLOYEUR fournira à l'UNION une liste complète des employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste fournira le nom, l'adresse, la fonction, le taux de salaire, la date d'embauchage, la date de naissance, le numéro de sécurité sociale et le numéro de l'employé.
- L'EMPLOYEUR fera parvenir le 1er mai et le 1er novembre de chaque année cette liste à l'UNION.

ARTICLE 4:00AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux pourront visiter le magasin durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son délégué, afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Il est entendu que ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible aux salariés au travail et que les représentants syndicaux ne pourront rencontrer plus d'un (1) salarié à la fois.
- Il est aussi convenu qu'un représentant syndical pourra visiter le magasin, soit avant soit après les heures d'ouverture, mais il devra obtenir la permission du gérant ou de son délégué. Aux fins de discussion d'un grief, le gérant produira les documents nécessaires à l'exception des documents de nature confidentielle.
- 4.02 Un (1) délégué syndical et un substitut délégué pourront être désignés ou élus parmi les salariés réguliers pour représenter leurs intérêts. L'UNION doit aviser l'EMPLOYEUR du nom du délégué et du substitut et de tout changement.
- 4.03 Un délégué syndical pourra obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. L'UNION fera sa demande au moins sept (7) jours avant le début de l'absence désirée. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1er décembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail. Il est entendu que le nombre de délégués de l'unité de négociation se limitera à un (1) pour chaque activité.
- 4.04 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'UNION, pour fins syndicales, et qui en fera la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum.
- Pas plus d'un (1) salarié ne pourra se prévaloir de ce privilège au cours de la convention.
- 4.05 Le comité de négociation de l'UNION sera formé de permanents et un maximum d'un (1) salarié de l'unité de négociation qui est membre de l'UNION. Ce membre du comité de négociation de l'UNION à l'emploi de l'EMPLOYEUR ne subira aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation, tenues durant ses heures programmées.
- 4.06 L'UNION peut afficher ses avis d'assemblées sur un tableau d'affichage fourni par l'EMPLOYEUR. Il peut également y afficher toute autre communication d'ordre syndical qui ne contient rien de préjudiciable pour l'EMPLOYEUR, après en avoir remis une copie au gérant.

4.07 Le délégué syndical ou le substitut peut, pendant les heures régulières de travail, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour discuter avec l'EMPLOYEUR de toute mésentente qui pourrait survenir. Avant de quitter son travail, le délégué doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne pouvant cependant être refusée sans motif valable.

4.08 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'UNION peut obtenir, pour fins syndicales, un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable, l'UNION en fasse la demande au gérant du magasin sept (7) jours à l'avance, et qu'elle spécifie la durée de cette absence et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.

Tel permis d'absence ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs avec un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année et pas plus d'un (1) salarié à la fois ne peut se prévaloir d'une telle absence.

4.09 Le délégué syndical ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail pour lequel il est qualifié.

ARTICLE 5:00

ANCIENNETE

5.01 Aux fins de la convention:

- a) L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans le magasin de son EMPLOYEUR, conformément aux dispositions du présent article.
- b) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours calendrier; une fois la période d'essai complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauchage.

5.02 Dans le magasin, l'EMPLOYEUR tiendra compte de l'ancienneté et des qualifications des salariés réguliers dans le cas suivant: le choix d'un poste lorsque celui-ci devient vacant; aux fins de la présente clause un poste est réputé vacant 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.

- 5.03 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1) S'il démissionne volontairement de son emploi.
 - 2) S'il est congédié pour cause juste et suffisante.
 - 3) S'il est absent sans permission ou excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
 - 4) S'il néglige ou refuse de se présenter au travail dans les trois (3) jours qui suivent son rappel au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied. Une copie de cette lettre sera envoyée à l'UNION.
 - 5) S'il est mis à pied à cause d'un manque de travail pour plus de neuf (9) mois consécutifs.
- 5.04 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention ou toute absence autorisée par l'EMPLOYEUR ou encore occasionnée par la maladie ou un accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 5.05 L'ancienneté des salariés de l'unité de négociation prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.06 Lorsqu'un salarié régulier est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, il aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans le magasin. Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel au travail comme régulier et pour les heures disponibles.
- 5.07 Les salariés réguliers qui ont conservé leurs droits d'ancienneté seront rappelés selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'EMPLOYEUR pourvu qu'ils soient qualifiés pour remplir les exigences normales des postes ouverts. L'EMPLOYEUR pourra cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.08 Tout salarié régulier qui est mis à pied a droit de recevoir un préavis tel que déterminé à l'article 82 de la loi sur les normes du travail.

- 5.09 Dans le cas d'une promotion, l'EMPLOYEUR tiendra compte de l'ancienneté des salariés réguliers du magasin et de leurs qualifications pour remplir les exigences normales du poste qui est ouvert; lorsqu'un salarié régulier est promu, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le tableau d'affichage dans les cinq (5) jours qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion devra être levé dans les sept (7) jours suivant l'affichage.
- 5.10 L'ancienneté des salariés réguliers apparaît à l'annexe "B-3" de la convention; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté de ces salariés à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.
- 5.11 L'ancienneté de chaque salarié doit apparaître sur la cédule de travail.

ARTICLE 6:00**SECURITE D'EMPLOI**

- 6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir un salarié officiellement, le gérant du magasin ou son délégué devra le faire par écrit. L'avertissement sera remis au salarié en cause et une copie transmise à l'UNION.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période d'essai ne sera congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre adressée au salarié avec copie à l'UNION. Les salariés en période de probation sont régis par la convention, mais ils ne peuvent avoir recours à la procédure de règlement de griefs dans les cas de sanction disciplinaire, de congédiement ou de mise à pied.
- 6.03 Si un employé est temporairement transféré à:
- a) Un poste comportant un taux de salaire inférieur à son taux normal, il conservera son taux de salaire normal;
 - b) Si un employé est temporairement transféré à un poste comportant un taux de salaire supérieur à son taux normal, celui-ci recevra le taux de salaire qui s'applique à ce poste à compter de la première heure et après seulement deux (2) jours complets de travail.
- 6.04 S'il le désire, un salarié convoqué par l'EMPLOYEUR à une entrevue relative à son rendement ou à sa conduite, peut être accompagné du délégué syndical.

- 6.05 Les représentants des différents fournisseurs de l'EMPLOYEUR ne pourront effectuer des tâches appartenant aux salariés de l'unité de négociation, sauf pour vérification de leurs marchandises et promotion spéciale.

ARTICLE 7:00PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 a) Il est dans l'intérêt des parties de régler tout grief ou mésentente dans les plus brefs délais. Le grief devrait être préalablement discuté avec le gérant du magasin.
- b) Il est convenu que l'UNION, l'EMPLOYEUR ou tout salarié peut ou lever un grief dans le cas de différend relatif à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective selon la procédure suivante;

7.02

Premier échelon

Entre le salarié intéressé, le délégué d'UNION et/ou le représentant syndical et le gérant du magasin ou son délégué. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les quinze (15) jours calendrier de l'incident dont découle le grief ou de la connaissance des faits qui donnent lieu au grief, tel grief devant être soumis par écrit dans ce délai.

En aucun cas, ce délai ne peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours de l'incident ou des faits ayant donné lieu au grief.

La décision du gérant du magasin doit être rendue par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables de la date de la réunion.

7.03

Deuxième échelon

Si le salarié désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit au directeur du personnel ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la décision du gérant du magasin.

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

7.04

Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou le représentant syndical. Un tel grief doit être soumis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.

- 7.05 L'EMPLOYEUR ou l'UNION peut soumettre des griefs à compter du deuxième échelon.
- 7.06 Les délais spécifiés ci-dessus sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.
- 7.07 Aucune plainte ou grief ou avertissement de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus. De même, l'EMPLOYEUR ne pourra invoquer en preuve un avertissement inscrit au dossier du salarié s'il n'a pas transmis copie de tel avertissement écrit au salarié et à l'UNION conformément aux clauses 6.01 et 6.02 de la présente convention.
- 7.08 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs devra être faite par lettre recommandée.

ARTICLE 8:00**ARBITRAGE**

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé au deuxième échelon de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec un ou des termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

8.06 Chacune des parties paie les frais de ses témoins.

ARTICLE 9:00 HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers sera de trente-huit (38) heures réparties sur cinq (5) jours;

b) Un (1) samedi sur deux (2) sera alloué à titre de congé hebdomadaire. Pas plus de deux (2) salariés ne pourront être en congé en même temps le samedi; le présent sous-paragraphe b) s'applique sous réserve de la possibilité pour l'employeur de remplacer par une personne qualifiée, la salariée en congé hebdomadaire.

9.02 La cédule de travail pour les salariés réguliers sera établie de la façon suivante:

a) La cédule d'heures de travail sera établie par l'EMPLOYEUR à l'intérieur des heures d'ouverture du magasin;

b) La cédule de travail sera affichée dans la salle de repos au plus tard à 13:00 heures le vendredi de chaque semaine pour la semaine commençant le lundi suivant et aucun changement à cet horaire ne sera effectué après 17:00 heures.

9.03 Seules les heures réellement travaillées par le salarié seront rémunérées, à moins de disposition expresse au contraire dans la convention collective.

9.04 a) La cédule d'heures de travail pour les salariés sera établi par l'EMPLOYEUR. Tous les salariés peuvent être appelés à travailler une (1) soirée par semaine à même leur cédule normal de travail. Un salarié ne pourra être tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine, sauf durant la période des fêtes, soit du 11 décembre au 23 décembre inclusivement où son cédule d'heures normales peut inclure un maximum de trois (3) soirs non consécutifs;

b) Les salariés réguliers seront cédulés séparément des salariés à temps partiel;

c) Un ou des salariés à temps partiel ne pourront remplacer ou déplacer un salarié régulier, sauf dans les cas de maladie ou d'urgence. Cependant, les salariés à temps partiel pourront travailler jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine durant les périodes suivantes:

Période de Pâques : une (1) semaine
 Période de la Fête du Travail : deux (2) semaines
 Période de Noël et Jour de l'An: six (6) semaines
 Période de vacances annuelles : cinq (5) semaines
 Période d'inventaires : le 31 janvier et la fin de juillet de chaque année.

9.05 Aucun salarié ne sera tenu de travailler après les heures de fermeture du magasin, sauf pour l'inventaire et le règlement d'une vente.

9.06 Toutes les heures travaillées avant ou après les périodes mentionnées en 9.02a) seront considérées comme heures supplémentaires. La cédule de travail de chaque salarié sera établi selon les exigences de l'entreprise et les conditions nouvelles qui peuvent survenir à l'occasion.

9.07 Une copie de la cédule de travail sera remise au délégué de l'UNION la journée même de son affichage.

ARTICLE 10:00

PAUSE

10.01 a) Le salarié a droit à une heure (1h00) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir où il sera appelé à travailler.

b) La période de dîner sera prévue entre onze heures (11h00) et quatorze heures (14h00) et la période du souper entre seize heures et trente (16h30) et dix neuf heures (19h00).

10.02 Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans avoir la possibilité de prendre un repas.

10.03 Une période de repos de quinze (15) est cédulée par l'EMPLOYEUR pour chaque demi-journée de travail, et ce pour chaque salarié.

C'est à dire:-

- quinze (15) minutes l'avant-midi;
- quinze (15) minutes l'après-midi;
- dix (10) minutes le soir à la condition que la salariée soit cédulée pour travailler plus de deux (2) heures en soirée.

Ces périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque période quotidienne de travail.

ARTICLE 11:00HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 a) Un salarié régulier sera payé au taux et demi pour les heures de travail fournies en plus de son programme de travail quotidien. Toutes les heures fournies en excédant de trente-huit (38) heures hebdomadaires seront rémunérées au taux et demi. En aucun cas, il n'y aura duplication du temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire;
- b) Lorsqu'il sera requis par la direction, le temps supplémentaire durera un minimum de six (6) minutes, étant cependant entendu qu'il n'y aura aucun temps supplémentaire payable pour compléter une vente dans les dix (10) minutes suivant la fermeture du magasin;
- c) Sauf pour la période allant du 11 au 24 décembre le travail en temps supplémentaire est volontaire à la condition qu'il y ait assez d'employés qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'EMPLOYEUR, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés qui ont le moins d'ancienneté à la condition qu'ils puissent accomplir correctement les tâches exigées.
- 11.02 Lorsqu'un salarié régulier sera requis de travailler entre 12:01 a.m. et minuit le dimanche, il sera rémunéré au taux double. Il est entendu qu'il n'y aura pas d'inventaire le dimanche.
- 11.03 Le salarié régulier qui a quitté les lieux du travail et qui est rappelé au travail en dehors de son programme quotidien, sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux et demi. Un rappel au travail le dimanche sera rémunéré au taux double.
- 11.04 Tout travail effectué par un salarié régulier durant la période d'un congé statutaire telle que mentionnée en l'article 15.01 sera rémunéré au taux et demi, en plus du paiement du congé.
- 11.05 Au cours d'une semaine comportant un (1) ou deux (2) congés statutaires, le salarié régulier sera payé au taux et demi pour toutes les heures de travail fournies en excédant de la semaine ainsi réduite; un congé statutaire équivaut à sept heures et demi (7½) pour chaque congé.
- Il est entendu que le salarié régulier aura droit à son jour de congé hebdomadaire en plus du ou des congé(s) statutaire(s).

ARTICLE 12:00SALAIRES

- 12.01 Les salaires sont prévus à l'annexe "B1" des présentes.
- 12.02 L'annexe "A" faisant état des différentes classes existant parmi les salariés fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.03 L'annexe "B1" faisant état des différents salaires horaires à payer aux salariés réguliers selon leur classe et selon l'époque, fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.04 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera ni mise à pied ni réduction de salaire.
- 12.05 Le salarié régulier qui sera embauché à un taux autre le minimum de l'échelle de salaire de sa classification verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux, sauf si son taux d'embauche est le résultat d'une erreur auquel cas les parties devront apporter les corrections requises conformément à la présente convention.
- 12.06 Quand un employé à temps partiel devient régulier, un crédit égal à cinquante pour cent (50%) de son ancienneté sera accordé et sera applicable à la date de son changement de statut.

ARTICLE 13:00PRIME ET BONI

- 13.01 Un boni de Noël sera payé vers le 15 décembre de chaque année, à chaque salarié régulier inscrit sur la liste de paie du 1er janvier au 1er décembre inclusivement de l'année en cours, équivalent à cinq dollars (5,00 \$) par année d'ancienneté, pour les cinq (5) premières années, et à dix dollars (10,00 \$) par année d'ancienneté à compter de la sixième (6ème) année, jusqu'à concurrence maximum de soixante-quinze dollars (75,00 \$) par année.
- 13.02 Un escompte de vingt pour cent (20%) est accordé au salarié sur tout achat au magasin pour son usage personnel à la condition que tel achat soit facturé ou payé au bureau du magasin. Toutefois, en aucun cas, l'escompte accordé ne pourra donner un prix inférieur au coutant de la marchandise.

ARTICLE 14:00VACANCES PAYEES

- 14.01 Le salarié régulier à l'emploi de l'EMPLOYEUR au trente (30) avril de chaque année bénéficie, suivant son ancienneté et son service continu pendant l'année de référence mentionnée à l'article 14.02, d'un nombre de jours ouvrables de vacances déterminé suivant le tableau apparaissant à l'annexe "B-2" jointe à la présente convention.
- 14.02 Aux fins du présent article relatif aux vacances, l'année de référence est une période de douze (12) mois pendant laquelle le salarié acquiert 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.
- 14.03 Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 15 avril de l'année en cours. Aucun changement ne pourra être effectué après cette date limite à moins qu'il y ait entente entre le gérant et toutes les salariés impliqués. Les salariés réguliers choisiront leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.
- 14.04
- a) Les deux (2) premières semaines de vacances sont consécutives et doivent être prises entre le 1er mai et le trente (30) octobre de chaque année à moins que le salarié ne choisisse de les prendre en totalité ou en partie en dehors de cette période et conformément au paragraphe b) suivant; dans ce cas, il doit y avoir entente écrite avec le gérant ou son représentant;
 - b) Les troisième et quatrième semaine de vacances payées se prennent consécutivement à toute autre période que celle stipulée au paragraphe a) à l'exception des périodes du 1er décembre au 15 février et de la semaine précédant Pâques;
 - c) Il est entendu qu'un maximum de deux (2) salariés (un (1) régulier et un (1) partiel) à la fois, peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 14.05 Les vacances seront payées au taux normal de rémunération hebdomadaire.
- 14.06 Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 14.07 Le paiement de vacances de chaque salarié lui sera remis avant son départ pour les vacances.
- 14.08 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances.

- 14.09 Les salariés quittant l'emploi de l'EMPLOYEUR auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service dû au moment de tel départ, d'après leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.

ARTICLE 15:00CONGES STATUTAIRES

- 15.01 a) Le salarié régulier aura droit aux congés payés statutaires suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- La Fête des Travailleurs (1er mai)
- La Fête Nationale des Québécois (St-Jean-Baptiste)
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre

- b) Le salarié aura également droit à vingt-deux heures et demi (22½h.) de congés mobiles payés par année à condition que pas plus d'un salarié à la fois ne prenne ces congés et que ceux-ci ne puissent être joints à d'autres congés de fin de semaine et annuels, sauf avec la permission expresse de l'EMPLOYEUR.

De même tel congé mobile ne pourra être pris pendant les périodes suivantes: du 15 décembre au 31 décembre, pendant la semaine précédant Pâques et pendant une semaine où il y a un congé statutaire payé.

- 15.02 Lorsqu'un ou des congé(s) tel(s) que défini(s) à l'article 15.01 tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces congé(s) en même temps que ses vacances, ou les reporter à une date ultérieure, après entente avec le gérant du magasin.

- 15.03 Si le magasin d'un compétiteur est ouvert durant un congé statutaire, l'EMPLOYEUR pourra faire travailler les salariés lors de tel congé, et dans ce cas, la clause 11.04 s'applique; cependant, tel congé pourra être reporté après entente écrite avec l'EMPLOYEUR quant à la date de ce congé, étant entendu qu'un seul salarié à la fois pourra prendre un congé ainsi reporté; un tel congé ne peut être reporté à l'intérieur des périodes suivantes: du 15 au 31 décembre et pendant la semaine précédant Pâques.

- 15.04 Si le salarié n'a pas travaillé le jour ouvrable qui suit ou qui précède le congé statutaire, il n'aura pas droit d'être payé pour ce congé. Cependant, l'EMPLOYEUR se réserve le droit de payer ledit salarié si les motifs invoqués par celui-ci sont justifiés.
- 15.05 Si un ou des congé(s) statutaire(s) survien(ne)nt un jour non ouvrable, il(s) sera(se)ront) reporté(s) au jour ouvrable suivant ou à toute autre date ultérieure, après autorisation du gérant, laquelle ne pourra être refusée sans motif valable.
- 15.06 Aucun salarié ne sera tenu de travailler après la fermeture du magasin la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 16:00**CONGES SPECIAUX**

- 16.01 Un salarié régulier a droit aux congés payés suivants s'il s'absente un jour ouvrable à l'occasion des événements suivants:
- a) Décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 - b) Décès du père ou de la mère: cinq (5) jours consécutifs;
 - c) Décès de ses beaux-parents, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
 - d) Décès des grands-parents: deux (2) jours entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
 - e) Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, gendre, brue, petit-fils ou petite-fille: une (1) journée;
 - f) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile du salarié et que celui-ci a droit à moins de trois (3) jours de congé, il aura droit à une (1) journée additionnelle payée;
 - g) Naissance ou adoption de son enfant: une (1) journée.
- 16.02 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié, c'est-à-dire frère ou soeur, père ou mère ou enfant, l'EMPLOYEUR convient de faire coïncider la journée du congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Ce salarié doit donner à l'EMPLOYEUR un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE 17:00PERMIS D'ABSENCE

17.01

Un salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté pourra soumettre une demande de permis d'absence sans solde au gérant du magasin au moins quinze (15) jours avant le début d'absence désirée. Aucun permis ne sera alloué pour une période de plus de six (6) mois. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés, et aussi acceptables à l'EMPLOYEUR. A son retour au travail, ce salarié sera réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, sous réserve son service de la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer les mouvements de personnel jugés opportuns.

17.02

Congés de maternitéa) conditions d'admissibilité:

La salariée doit:

- 1.- Avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé.
- 2.- Etre à l'emploi de cet employeur le jour précédant le moment de la remise d'un tel préavis.

Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

b) durée du congé sans solde:

- 1.- Une période continue n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.
- 2.- Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 3.- Dans les cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

c) Préavis:

La salariée doit fournir à son EMPLOYEUR:

1.- Un préavis de congé:

- i) trois (3) semaines avant le début du congé de maternité;
- ii) si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines;
- iii) dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement et dans le cas d'urgence, le préavis doit être fourni aussitôt que possible.

Quelle que soit la situation qui se présente la demande de congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

2.- Un préavis de retour au travail:

Ce préavis doit être donné au moins deux (2) semaines avant le retour au travail de la salariée et indiquer la date de son retour.

Si un tel préavis n'est pas fourni par la salariée, l'EMPLOYEUR n'est pas obligé de reprendre la salariée au moment où elle se présente, sinon deux (2) semaines à compter de ce moment.

- i) L'EMPLOYEUR doit, pour sa part, faire parvenir un avis à la salariée, dans le cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité. Cet avis doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé et souligner à la salariée l'obligation qu'elle a de donner un préavis de retour au travail.

d) Certificat médical:

La salariée doit fournir un certificat médical:

- i) Lorsqu'elle présente un préavis de congé de maternité;
- ii) Lorsque la salariée est à moins de six (6) semaines de son accouchement et qu'elle est encore au travail; dans ce cas particulier, l'EMPLOYEUR peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité si elle ne fournit pas ledit certificat dans un délai de huit (8) jours;
- iii) Lorsque l'état de la santé de la mère ou celle de son enfant exige une prolongation du congé de maternité;

iv) Lorsque la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance.

e) Retour au travail:

i) L'EMPLOYEUR doit fournir un avis et la salariée un préavis tels que décrits ci-haut.

ii) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionnée.

iii) Lorsque la salariée retourne au travail, l'EMPLOYEUR doit:

- la réinstaller dans son poste habituel ou dans un poste équivalent;

- lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail, sauf en ce qui a trait au salaire, le congé de maternité étant sans solde.

iv) Si le poste habituel n'existe plus au moment du retour, l'EMPLOYEUR doit:

- lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail;

- lui conserver les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage si la salariée en congé de maternité avait été incluse parmi les licenciés si elle était demeurée au travail.

f) Autres avantages:

i) La salariée voulant participer aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par un congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'EMPLOYEUR assume sa part.

ii) Lorsque l'entreprise appartenant à l'EMPLOYEUR a été l'objet d'une aliénation ou concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée du congé prévu dans l'ordonnance des congés de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

- iii) L'ordonnance des congés de maternité ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

- 17.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale et/ou municipale, l'EMPLOYEUR déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

ARTICLE 18:00**FONCTION DE JURE**

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

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

ARTICLE 19:00**SECURITE ET SANTE**

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

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

- 19.03 Il est convenu que tout salarié victime d'accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de maladie prévue à la clause 19.04. Cependant, après avoir reçu les premiers soins, le salarié devra retourner au travail durant cette journée, si son état le lui permet.

19.04 Il sera accordé à chaque salarié régulier assujéti à la présente convention un crédit de maladie de quatre-vingt-quatre (84) heures par année, heures qui ne seront pas cumulatives, ni monnayables sous réserve de la clause 19.05.

- 19.05
- a) Cependant, un salarié pourra utiliser ses heures de congé de maladie non utilisées pour des vacances payées au cours des mois de février ou mars après entente avec l'EMPLOYEUR; en aucun cas, deux (2) salariés ne pourront prendre de telles vacances en même temps; pour fins d'application de la présente clause, les heures de congé de maladie non utilisées sont calculées au premier (1er) janvier de chaque année.
- b) Les jours de vacances prévus au paragraphe a), peuvent être pris consécutivement ou non non-consécutivement et ce, au choix du salarié.

19.06 Assurances collectives

L'EMPLOYEUR maintient en vigueur les régimes d'assurance collective suivants: invalidité à long terme, assurance-vie, assurance-maladie complémentaire.

Cependant, l'EMPLOYEUR peut en cours de convention remplacer tels régimes par de régimes équivalents, ou soumettre à l'UNION tout nouveau plan d'assurance collective qui devra alors être négocié de bonne foi entre les parties.

ARTICLE 20:00

UNIFORME ET BUANDERIE

- 20.01
- a) Les uniformes requis par l'EMPLOYEUR seront fournis et lavés au besoin par l'EMPLOYEUR et sans frais pour les salariés à l'exception des uniformes de type nylon qui seront lavés par les salariés.
- b) Les uniformes sont changés à tous les ans pour chaque salarié.

ARTICLE 21:00

GREVE ET LOCK-OUT

21.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la convention collective, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, arrêt de travail, ralentissement de travail.

ARTICLE 22:00

SALLE DE REPOS

22.01 Une salle de repos sera fournie; elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopèrera avec l'EMPLOYEUR afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 23:00CLAUSES GENERALES

- 23.01 Le salaire sera distribué le jeudi de chaque semaine; si le jeudi est un jour férié,, la paie sera distribuée le mercredi, sauf dans le cas de force majeure.
- 23.02 L'EMPLOYEUR inscrira ce qui suit sur le talon des enveloppes de paie; la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires avec majoration applicable, les primes, les déductions, le montant brut du salaire, le montant net du salaire.
- 23.03 Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les feuillets T4 et TP4.
- 23.04 L'EMPLOYEUR met à la disposition de chaque salarié un casier pour mettre ses effets personnels.

ARTICLE 24:00DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de la signature et le demeurera jusqu'au 31 mars 1987.
- 24.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Agathe, en ce 15ème jour du mois de septembre mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

LES MAGASINS CONTINENTAL LTEE, succusale Allard, Ste-Agathe

PAR:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 502, - T.U.A.C. - U.F.C.W.

PAR:

PAR:

A N N E X E "A"

SUJET: CLASSIFICATION DES SALAIRES REGULIERS MOIS DE SERVICE CONTINU POUR L'EMPLOYEUR	
5ème classe	0 à 6 mois
4ème classe	6 à 12 mois
3ème classe	12 à 24 mois
2ème classe	24 à 36 mois
1ère classe	36 mois et plus

ANNEXE "B1"

LISTE DES SALAIRES HORAIRES DES SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN

CLASSE:	LE 1er AVRIL 1985	LE 1er OCTOBRE 1985	LE 1er AVRIL 1986	LE 1er OCTOBRE 1986
5 ^{ème} classe: 0 à 6 mois	5,15 \$		5,45 \$	
4 ^{ème} classe: 6 à 12 mois	5,50 \$		5,80 \$	
3 ^{ème} classe: 12 à 24 mois	5,80 \$		6,10 \$	
2 ^{ème} classe: 24 à 36 mois	6,00 \$		6,30 \$	
1 ^{ère} classe: 36 mois et plus	6,45 \$	6,90 \$	7,05 \$	7,50 \$

ANNEXE "B-2"

DUREE DES VACANCES D'UN SALARIE REGULIER SUIVANT SON ANCIENNETE ET
SES MOIS DE SERVICE CONTINU PENDANT L'ANNEE DE REFERENCEMoins de 3 ans
d'anciennetéDe 3 ans à 7 ans
d'ancienneté7 ans et plus
d'ancienneté

- NOMBRE DE JOURS OUVRABLES DE VACANCES -

- Mois de service continu durant
l'année de référence -1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
121
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
121,25
2,50
3,75
5
6,25
7,50
8,75
10
11,25
12,50
13,75
151,75
3,50
5
6,75
8,50
10
11,75
13,25
15
16,75
18,25
20

ANNEXE "B 3"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS -

<u>NOM ET PRENOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
PAGE, CHRISTIANE	14-11-82
LEROUX-PARE, HUGUETTE	01-10-83

ANNEXE "C"

ARTICLE 1:00 CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIELDISPOSITIONS EGALEMENT APPLICABLES AUX SALARIES REGULIERS ET A TEMPS PARTIEL

1.01

Seules les dispositions suivantes concernant les salariés réguliers que l'on retrouve en première partie de la présente convention collective s'appliquent, mutatis mutandis, aux salariés à temps partiel.

Reconnaissance et juridiction:

Articles 1.02, 1.03, 1.04, 1.05, 1.06.

Droits de la direction:

Articles 2.01, 2.02, 2.03.

Sécurité syndicale:

Articles 3.01, 3.02, 3.03, 3.04, 3.05, 3.06.

Affaires syndicales:

Articles 4.01, 4.02, 4.03, 4.04, 4.05, 4.06, 4.07, 4.08, 4.09.

Sécurité d'emploi:

Articles 6.01, 6.02, 6.03a) et b), 6.05.

Procédures et griefs:

Articles 7.01a), 7.01b), 7.02, 7.03, 7.04, 7.05, 7.06, 7.07, 7.08.

Arbitrage:

Articles 8.01, 8.02, 8.03, 8.04, 8.05, 8.06.

Programmation des heures:

Articles 9.02a), 9.02b), 9.03, 9.04b).

Entrée en vigueur et mise à pied:

Article 12.04.

Permis d'absence:

Articles 17.02, 17.03.

Sécurité et santé:

Articles 19.01, 19.02, 19.03, 19.06.

Uniforme:

Article 20.01.

Grève et lock-out:

Article 21.01.

Salle de repos:
Article 22.01.

Clauses générales:
Article 23.01, 23.02, 23.03.

Durée de la convention:
Articles 24.01, 24.02.

ARTICLE 2:00CLAUSES PARTICULIERES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

2.01 Les clauses particulières aux salariés à temps partiel sont énoncées aux articles qui suivent.

ARTICLE 3:00AFFAIRES SYNDICALES

3.01 Le délégué substitut d'UNION pourra être élu ou désigné parmi les salariés à temps partiel du magasin.

ARTICLE 4:00ANCIENNETE

4.01 L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel sera établie après une période d'essai de trois (3) mois calendrier et elle comptera dès lors depuis la date de son embauchage.

4.02 L'EMPLOYEUR donnera préférence aux salariés à temps partiel lorsqu'il s'agira de combler un poste à plein temps, à la condition qu'ils possèdent l'ancienneté et la compétence requise.

4.03 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux sauf lorsque prévu à la clause 4.04.

4.04 Le passage de statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis à la clause 5.10 des salariés réguliers. Dans ce cas, le salarié transporte cinquante pour cent (50%) de son ancienneté.

4.05 L'ancienneté des salariés à temps partiel s'appliquera dans les cas de mise à pied, pourvu que le salarié qu demeure à l'emploi de l'EMPLOYEUR soit qualifié pour la tâche à accomplir. Le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que le salarié rappelé soit qualifié pour la tâche à accomplir. Les salariés à temps partiel qui sont mis à pied conservent et accumulent leur ancienneté pour une période de six (6) mois.

4.06 Les salariés à temps partiel qui n'ont pas obtenu ou travaillé d'heures disponibles pendant une période excédant six (6) mois consécutifs, perdent leurs droits d'ancienneté.

4.07 L'ancienneté des salariés à temps partiel apparaît à l'annexe "F" de la convention; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté de ces salariés à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.

ARTICLE 5:00

HEURES DE TRAVAIL

5.01 Le programme d'heures de travail pour les salariés à temps partiel sera établi par l'EMPLOYEUR à l'intérieur des heures d'ouverture du magasin.

5.02 a) Le salarié à temps partiel ne sera pas cédulé pour travailler pour une période de moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée. En autant qu'il sera cédulé dans une (1) semaine, il ne sera pas cédulé pour travailler moins de douze (12) heures dans cette même semaine.

b) De même et sous réserve pour l'EMPLOYEUR de pouvoir bénéficier de personnel qualifié, la cédule de travail d'un salarié à temps partiel s'étale sur cinq (5) jours au cours d'une semaine.

c) Le salarié à temps partiel ne peut être tenu de travailler plus d'un samedi sur deux (2).

5.03 Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente (30) heures par semaine et plus pendant une période de deux (2) mois consécutifs, il sera embauché à titre de salarié régulier, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié absent pour raison de maladie ou de vacances ou permis d'absence.

5.04 Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel seront réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés possèdent les qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales de la tâche et qu'ils soient disponibles aux heures requises pour les besoins de l'entreprise.

5.05 Un ou des salariés à temps partiel ne pourront remplacer ou déplacer un salarié régulier, sauf dans les cas de maladie ou d'urgence ou pour toute absence d'un salarié régulier prévue à la convention. Cependant, les salariés à temps partiel pourront travailler jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine durant les périodes suivantes:

Période de Pâques	: une (1) semaine
Période de la Fête du Travail	: deux (2) semaines
Période de Noël et Jour de l'An:	six (6) semaines
Période de vacances annuelles	: cinq (5) semaines
Période d'inventaires	: le 31 janvier et la dernière semaine de juillet de chaque année.

5.06

- a) Les salariés à temps partiel cédulés ou travaillant pour un période quotidienne de quatre (4) heures de travail auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes si celle-ci est prise dans l'avant-midi et, de quinze (15) minutes, si elle est prise dans l'après-midi; les salariés à temps partiel cédulés ou qui travaillent pour une période quotidienne de sept (7) heures et plus de travail auront droit à deux (2) périodes de repos, soit une période de quinze (15) minutes le matin et une période de quinze (15) minutes l'après-midi. Ces pauses ne devront être prises dans l'heure qui suit le début des périodes de travail ni dans celle qui précède la fin de ces mêmes périodes.
- b) En outre, si les salariés à temps partiel sont cédulés pour travailler plus de deux (2) heures en soirée, ils ont droit à une période de repos de dix (10) minutes prise vers le milieu de telle période de travail.

5.07

Le salarié à temps partiel aura droit à une (1) heure pour le repas. La période de dîner prévue entre 11:30 heures a.m. et 2:00 heures p.m. Le souper sera prévu entre 4:30 heures et 7:00 heures p.m.

Aucun salarié à temps partiel ne travaillera plus de cinq (5) heures sans avoir la possibilité de prendre un repas.

ARTICLE 6:00**SALAIRES**

6.01

- a) Les salaires des salariés à temps partiel est prévus à l'annexe "E" de la présente convention collective.
- b) L'annexe "D" faisant état des différentes classes parmi les salariés à temps partiel fait partie intégrante de la présente convention.

- 6.02 L'annexe "E" faisant état des différents salaires horaires à payer aux salariés réguliers à temps partiel selon leurs classes et selon l'époque, fait partie intégrante de la présente convention.
- 6.03 Le salarié régulier à temps partiel qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux, sauf si son taux d'embauche est le résultat d'une erreur auquel cas les parties devront apporter les corrections requises conformément à la présente convention.

ARTICLE 7:00**TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

- 7.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) comme suit:
- a) Pour toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-huit (38) heures par semaine;
 - b) Pour toutes les heures de travail fournies en excédant de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi;
 - c) Pour toutes les heures de travail fournies en excédant de huit (8) heures les autres jours de la semaine.
- En aucun temps, il n'y aura de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 7.02 Lorsqu'un salarié à temps partiel sera requis de travailler entre 12.01 a.m. et minuit le dimanche, il sera rémunéré au taux double.
- 7.03 Si le salarié est rappelé au travail le dimanche, il recevra paiement minimum de trois (3) heures au taux double.
- 7.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux double en plus du paiement du congé statutaire calculé conformément au paragraphe b) de la clause 8.01.

ARTICLE 8:00**CONGES STATUTAIRES**

- 8.01 a) Le salarié à temps partiel aura droit aux congés statutaires payés suivants:
- Jour de l'An
 - Le 2 janvier
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Travailleurs (1er mai)
 - Fête Nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Action de Grâce
 - Noël
 - Le 26 décembre

- 9.02
- a) Les deux (2) premières semaines de vacances sont consécutives et doivent être prises entre le premier (1er) mai et le trente (30) octobre de chaque année à moins que le salarié ne choisisse de les prendre en totalité ou en partie en dehors de cette période et conformément au paragraphe b) suivant; dans ce cas, il doit y avoir entente écrite avec le gérant ou son représentant;
 - b) La troisième semaine de vacances se prend à toute autre période que celle stipulée au paragraphe a) de la présente clause à l'exception des périodes du premier (1er) décembre au quinze (15) février et de la semaine précédant Pâques;
 - c) Il est entendu qu'un maximum de deux (2) salariés à la fois peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation et la liste de vacances devra être affichée au plus tard le 15 avril de l'année en cours. Aucun changement ne pourra être effectué après cette date limite à moins qu'il y ait entente entre le gérant et tous les salariés impliqués. Les salariés réguliers choisiront leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.

9.04 Le paiement des vacances de chaque salarié lui sera remis avant son départ pour les vacances.

9.05 Les salariés quittant l'emploi de l'EMPLOYEUR auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier (1er) mai à la date de leur départ basé sur leur service dû au moment de tel départ, d'après 4%, 6% et 8% de leurs gains tel qu'applicable depuis le premier (1er) mai.

ARTICLE 10:00

BONIS

10.01 Un boni de Noël sera payé chaque année, vers le 15 décembre, à chaque salarié à temps partiel inscrit sur la liste de paie du 1er janvier au 1er décembre, à calculer de la façon suivante: au prorata du boni de Noël accordé aux salariés réguliers compte tenu des heures travaillées du salarié à temps partiel par rapport aux heures travaillées normalement par un salarié régulier dans une année; aux fins d'application de cet article, l'ancienneté est calculé au 1er décembre.

10.02

Un escompte de vingt pour cent (20%) est accordé au salarié sur tout achat au magasin pour son usage personnel à la condition que tel achat soit facturé ou payé au bureau du magasin. Toutefois, en aucun cas, l'escompte accordé ne pourra donner un prix inférieur au coutant de la marchandise.

ARTICLE 11:00CONGES SPECIAUX

11.01

A) Le salarié à temps partiel a droit aux congés suivants s'il s'absente un jour ouvrable à l'occasion des événements suivants:

- a) décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) décès du père ou de la mère: cinq (5) jours consécutifs.
- c) décès de ses beaux-parents, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- d) Décès des grands-parents: deux (2) jours entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- e) Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, gendre, brue, petit-fils ou petite-fille: une (1) journée;
- g) Naissance ou adoption de son enfant: une (1) journée.

B) Les congés mentionnés aux paragraphes a), b), c), d), e), f) et g) sont payés pour le salarié concerné.

ARTICLE 12:00PERMIS D'ABSENCE

12.01

Un salarié ayant au moins un (1) an d'ancienneté pourra soumettre une demande de permis d'absence sans solde au gérant du magasin au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée.

Aucun permis ne sera alloué pour une période de plus de trois (3) mois. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés, et aussi acceptables par l'EMPLOYEUR.

A son retour au travail, ce salarié sera réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, sous réserve de la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer tous mouvements de personnel jugés opportuns.

ARTICLE 13:00SECURITE ET SANTE

13.01

Il sera accordé à chaque salarié à temps partiel un crédit de maladie de quarante-deux (42) heures par année, heures qui ne sont pas cumulatives, ni monnayables, sous réserve de la clause 13.02.

13.02

a) Cependant un salarié pourra utiliser ses heures de congé de maladie non utilisées pour des vacances payées au cours des mois de février ou mars après entente avec l'EMPLOYEUR; en aucun cas, deux salariés ne pourront prendre de telles vacances en même temps; pour fins d'application de la présente clause, les heures de congé de maladie non utilisées sont calculées au 1er janvier de chaque année.

b) Les jours de vacances prévus au paragraphe a), peuvent être pris consécutivement ou non-consécutivement et ce, au choix du salarié.

Classe	Mois de vacances
1ère classe	1 à 12 mois
2ème classe	13 à 24 mois
3ème classe	25 à 36 mois
4ème classe	36 mois et plus

A N N E X E "D"

SUJET: CLASSIFICATION DES SALAIRES A TEMPS PARTIEL MOIS DE SERVICE CONTINU POUR L'EMPLOYEUR	
5ème classe	0 à 6 mois
4ème classe	6 à 12 mois
3ème classe	12 à 24 mois
2ème classe	24 à 36 mois
1ère classe	36 mois et plus

A N N E X E "E"

LISTE DES SALAIRES HORAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSE:	LE 1er AVRIL 1985	LE 1er OCTOBRE 1985	LE 1er AVRIL 1986	LE 1er OCTOBRE 1986
<u>5ème classe:</u> 0 à 6 mois	5,05 \$		5,30 \$	
<u>4ème classe:</u> 6 à 12 mois	5,40 \$		5,70 \$	
<u>3ème classe:</u> 12 à 24 mois	5,70 \$		6,00 \$	
<u>2ème classe:</u> 24 à 36 mois	5,90 \$		6,20 \$	
<u>1ère classe:</u> 36 mois et plus	6,20 \$	6,65 \$	6,80 \$	7,25 \$

ANNEXE "F"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL -

<u>NOM ET PRENOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
MASSIE, LISE	09-10-78
BLONDIN, CLAUDETTE	06-05-81

LES PARTIES CONCERNÉES DE CE DOCUMENT

Notamment les titres 9-11 et 12 de la Loi sur l'accès à l'information...
Les parties concernées de ce document sont les personnes nommées ci-dessus...
Les parties concernées de ce document sont les personnes nommées ci-dessus...
Les parties concernées de ce document sont les personnes nommées ci-dessus...

LES PARTIES CONCERNÉES DE CE DOCUMENT

LES PARTIES CONCERNÉES DE CE DOCUMENT

LES PARTIES CONCERNÉES DE CE DOCUMENT

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1
CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL
DE CERTAINS SALARIE A TEMPS REGULIER

ENTRE:

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE, suc-
cursale Allard, Ste-Agathe

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR";

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, local
502 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

ci-après appelé:

"L'UNION";

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:-

Nonobstant les clauses 9.01 a), b) et 9.04 a), Da-
mes Christiane Pagé et Huguette Leroux-Paré auront
droit à une (1) semaine normale de travail de tren-
te (38) heures réparties sur cinq (5) jours, soit
du lundi au vendredi inclusivement et ne seront pas
tenues de travailler le soir sauf, durant la période
des fêtes soit du 11 décembre au 23 décembre inclu-
sivement ou leur programme d'heures normales pourra
inclure un maximum de trois (3) soirs non consécu-
tifs.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A STE-
AGATHE CE 1ER JOUR DE SEPTEMBRE 1985.

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE.

par:-

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 502.

par:-

Christiane Pagé
Jean-Claude Huguette

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

CONCERNANT LA SALLE DE REPOS

ENTRE:

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE, suc-
cursale Allard, Ste-Agathe

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR";

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, local
502 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

ci-après appelé:

"L'UNION";

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIVIT:-

1.- L'EMPLOYEUR s'engage à effectuer toutes les démarches nécessaires pour compléter l'installation d'un lavabo et d'un four micro-ondes dans la salle de repos des salariés.

2.- Au surplus, l'EMPLOYEUR s'engage à effectuer les démarches nécessaires, en autant qu'il ne contrevient pas à son bail immobilier de location, pour mettre à la disposition des salariés une toilette dont l'usage sera réservé exclusivement aux salariés.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A
STE-AGATHE CE 1ER JOUR DE SEPTEMBRE 1985.

LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE.
par:-

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 502.
par:-

Christiane Logé
Jean-Pierre Gillenroy