

NOM

NO 07342-9

1099

C.A.E.	6999	NO.CONV.	73429
AFFIL.	7	NB.EMPL.	30
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 960
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	M25388001

DÉ

Dépôt N°:

07342-9
8 2 0 8 0 7 9

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25388-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-07-29	82-08-03		82-07-29	85-01-29	30	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 502 Att.: M. Henri Lefebvre 1010 Ste-Catherine E, ste 502 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Centre du Rasoir Electrique de Montréal Inc 754 Chemin du Golf Ile des Soeurs (Montréal) H3E 1A8

Unité de négociation

E.V.: Tous les établissements de l'unité ci-avant décrite
"Tous des salariés des magasins du Centre du Rasoir Electrique de Montréal Inc. situés dans la région géographique connue et décrite comme l'Ile de Montréal et dans un rayon de trente (30) milles alentour, incluant les salariés du siège social, (entrepôt et bureaux)"

Région	Activité	Affiliation
06-06	6999 (8)	10

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Monique Lefebvre</i>	82-08-18

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL **PAR MESSAGEUR**

ENTRE: CENTRE DU RASOIR ELECTRIQUE
DE MONTREAL INC.
754, Chemin du Golf
Ile des Soeurs, Québec
H3E 1A8

ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"
d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502
1010, rue Ste-Catherine est
bureau 510
Montréal, Québec
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union des
Travailleurs Unis de l'Alimentation
et de Commerce, affiliée à F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.

ci-après appelée l'"UNION"
d'autre part.

Montréal, ce 29/07/82

INDEX

	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	1
	DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES.....	2
	NOTES.....	4
ARTICLE	1- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	5
ARTICLE	2- DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE	3- ADHESION SYNDICALE.....	7
ARTICLE	4- AFFAIRES SYNDICALES.....	9
ARTICLE	5- ANCIENNETE.....	12
ARTICLE	6- DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	16
ARTICLE	7- PROCEDURE DE GRIEFS.....	18
ARTICLE	8- ARBITRAGE.....	20
ARTICLE	9- HEURES DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE	10- PERIODE DE REPAS.....	22
ARTICLE	11- HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	23
ARTICLE	12- VACANCES ANNUELLES.....	24
ARTICLE	13- CONGES FERIES.....	25
ARTICLE	14- CONGES SPECIAUX.....	27
ARTICLE	15- PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	28
ARTICLE	16- SECURITE SOCIALE.....	29
ARTICLE	17- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	31
ARTICLE	18- SALAIRES.....	32
ARTICLE	19- ESCOMPTE.....	33
ARTICLE	20- GREVE ET CONTRE-GREVE.....	34
ARTICLE	21- CLAUSES GENERALES.....	35

INDEX (suite)

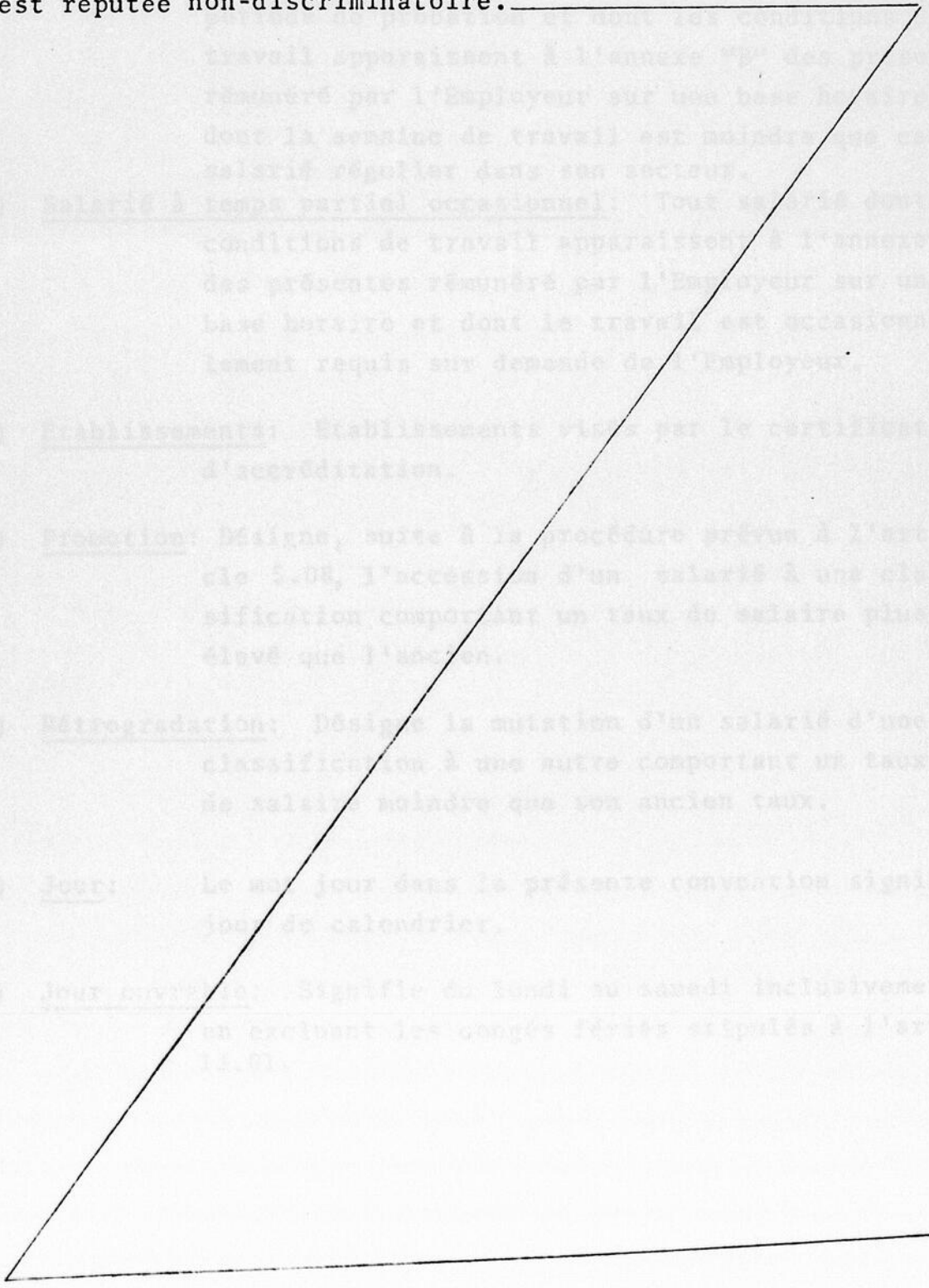
ARTICLE	22- DUREE DE LA CONVENTION.....	36
ANNEXE	"A"- CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES MINIMUM D'EM- BAUCHE.....	37
ANNEXE	"B"- CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET LES SALARIES A TEMPS PARTIEL OCCASION- NELS.....	38
ANNEXE	"C"- RAPPORT DE CONTRIBUTIONS.....	41

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées pour remplir une fonction est réputée non-discriminatoire.

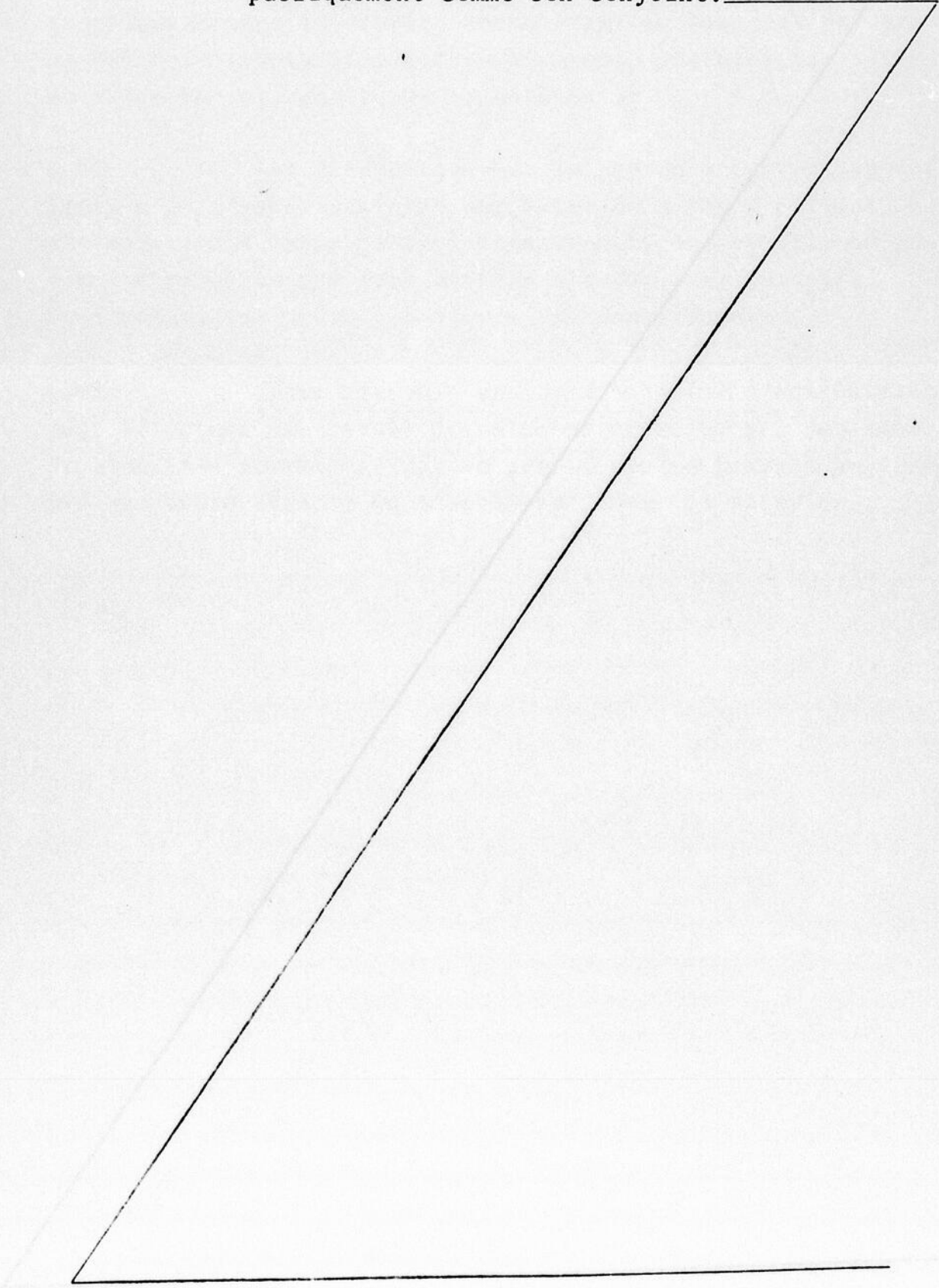


DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES

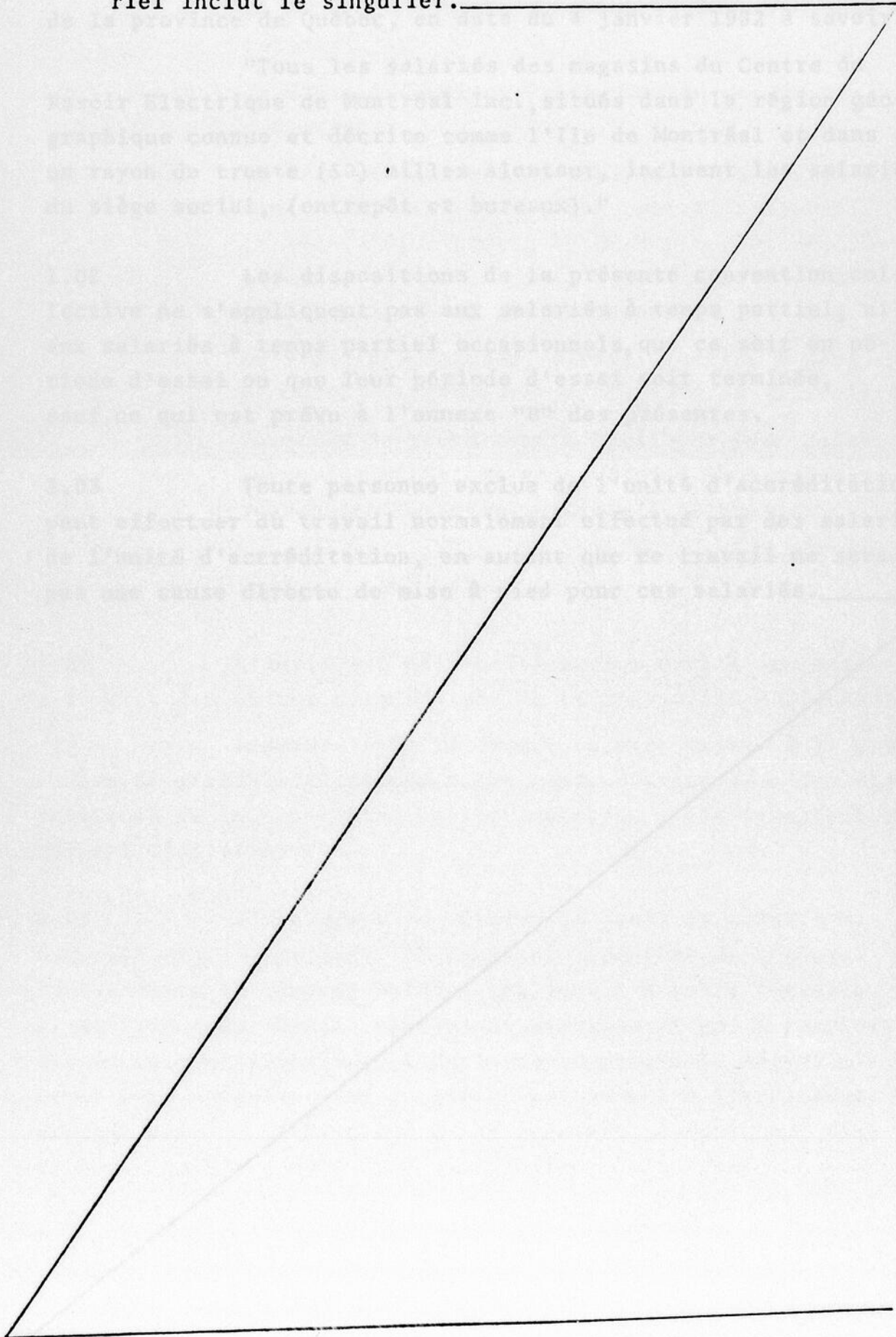
Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- b) Salarié régulier: Tout salarié qui a complété sa période de probation, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine régulière de travail est telle que stipulée à l'article 9.01.
- c) Salarié à temps partiel: Tout salarié qui a complété sa période de probation et dont les conditions de travail apparaissent à l'annexe "B" des présentes, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine de travail est moindre que celle du salarié régulier dans son secteur.
- d) Salarié à temps partiel occasionnel: Tout salarié dont les conditions de travail apparaissent à l'annexe "B" des présentes rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont le travail est occasionnellement requis sur demande de l'Employeur.
- e) Etablissements: Etablissements visés par le certificat d'accréditation.
- f) Promotion: Désigne, suite à la procédure prévue à l'article 5.08, l'accession d'un salarié à une classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.
- g) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.
- h) Jour: Le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- i) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés stipulés à l'article 13.01.

Définitions et interprétations des termes (suite)

- j) Conjoint: Celui ou celle, qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec et par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union qu'il présente publiquement comme son conjoint.
- 

NOTES

- a) Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
 - b) A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier.
- 

ARTICLE 1- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la province de Québec, en date du 4 janvier 1982 à savoir:

"Tous les salariés des magasins du Centre du Rasoir Electrique de Montréal Inc., situés dans la région géographique connue et décrite comme l'Ile de Montréal et dans un rayon de trente (30) milles alentour, incluant les salariés du siège social, (entrepôt et bureaux)."

1.02 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, ni aux salariés à temps partiel occasionnels, que ce soit en période d'essai ou que leur période d'essai soit terminée, sauf ce qui est prévu à l'annexe "B" des présentes.

1.03 Toute personne exclue de l'unité d'accréditation peut effectuer du travail normalement effectué par des salariés de l'unité d'accréditation, en autant que ce travail ne sera pas une cause directe de mise à pied pour ces salariés.

ARTICLE 2- DROITS DE LA DIRECTION

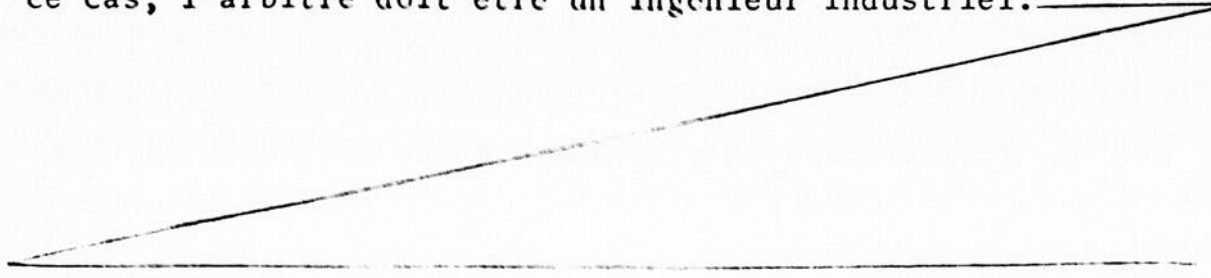
2.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, l'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel. Ces droits comprennent entre autres:

- a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et les équipements;
- d) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classier ses salariés;
- e) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste des décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

2.02 L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires.

2.03 L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union le taux de salaire applicable à cette nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 8 de la présente convention. Dans ce cas, l'arbitre doit être un ingénieur industriel.



ARTICLE 3- ADHESION 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 au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paye.

3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

 b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

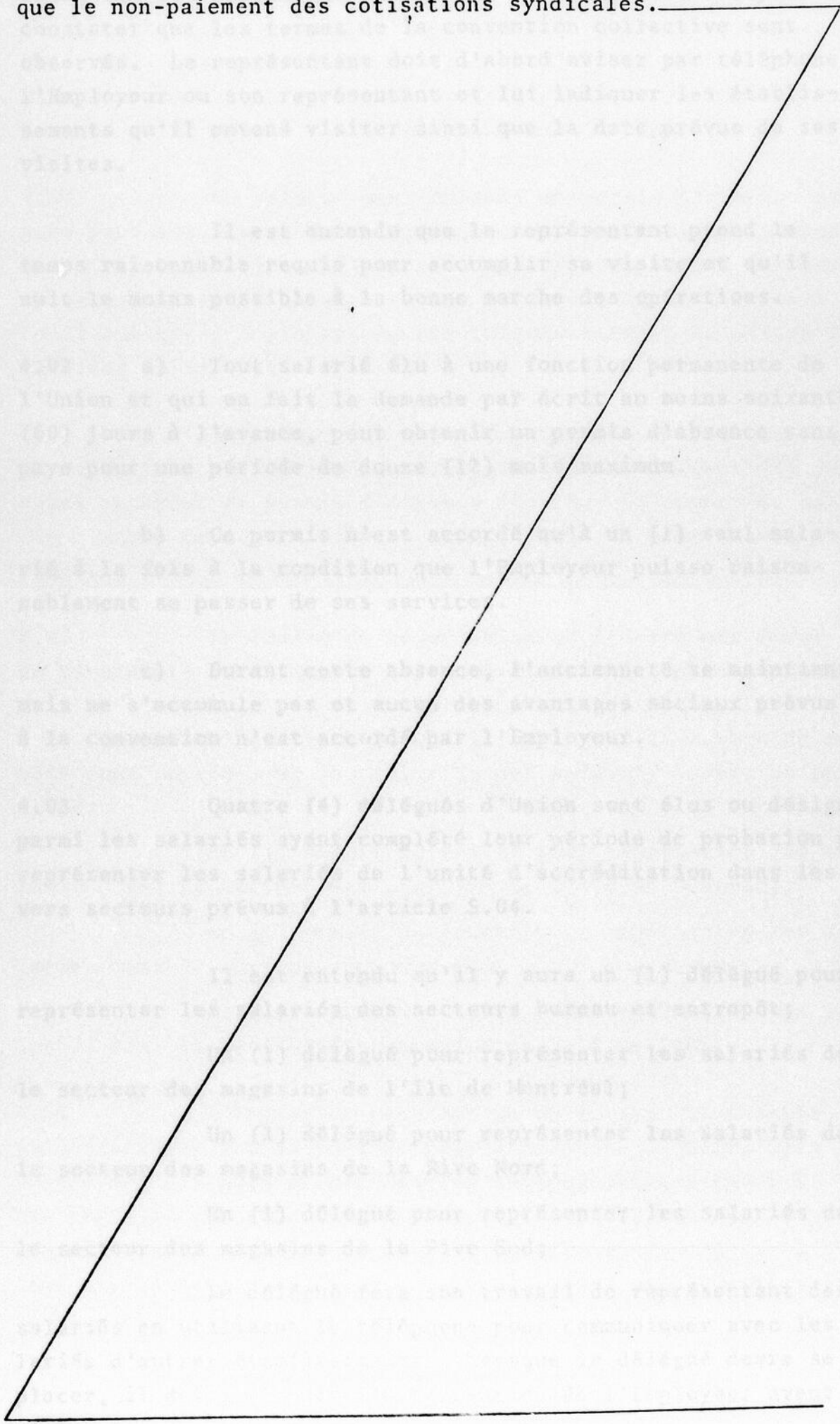
3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire trésorier de l'Union le vingt-et-unième (21^{ème}) jour suivant le mois où le prélèvement a été fait.

 Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'annexe "C" de la présente convention collective.

3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liés directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février, ou à toute autre date que les autorités gouvernementales peuvent exiger.

3.07 L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié expulsé ou suspendu de l'Union pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.



ARTICLE 4- AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Des représentants accrédités de l'Union ont accès aux établissements durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord aviser par téléphone l'Employeur ou son représentant et lui indiquer les établissements qu'il entend visiter ainsi que la date prévue de ses visites.

Il est entendu que le représentant prend le temps raisonnable requis pour accomplir sa visite et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.02 a) Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paye pour une période de douze (12) mois maximum.

b) Ce permis n'est accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.

c) Durant cette absence, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule pas et aucun des avantages sociaux prévus à la convention n'est accordé par l'Employeur.

4.03 Quatre (4) délégués d'Union sont élus ou désignés parmi les salariés ayant complété leur période de probation pour représenter les salariés de l'unité d'accréditation dans les divers secteurs prévus à l'article 5.04.

Il est entendu qu'il y aura un (1) délégué pour représenter les salariés des secteurs bureau et entrepôt;

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de l'Ile de Montréal;

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive Nord;

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive Sud;

Le délégué fera son travail de représentant des salariés en utilisant le téléphone pour communiquer avec les salariés d'autres établissements. Lorsque le délégué devra se déplacer, il devra obtenir l'autorisation de l'Employeur avant de s'absenter.

4.03 (suite)

Il est entendu que le délégué a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur; de plus il est entendu que ce délégué prend le temps raisonnable requis pour accomplir son travail de représentant (téléphone et visite) et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.04 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paye pour assister à des congrès, cours syndicaux de l'Union ou autres activités syndicales du même genre jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile, et ce à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer des services du salarié.

En autant que possible, l'Union fait sa demande au moins trente (30) jours, mais jamais moins de sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Le nombre de salarié d'unité de négociation se limite à un (1) pour chaque absence.

4.05 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de quatre (4) membres de l'Union au maximum.

Il est entendu qu'il y aura un (1) membre du comité pour représenter les salariés des secteurs bureau et entrepôt;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de l'Ile de Montréal;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive Nord;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive Sud;

4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable dans l'atelier est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis de convocation intéressant ses membres. Une copie de ces avis doit être remise au directeur du personnel avant l'affichage. Pour tout autre genre d'avis, l'Union doit les soumettre au directeur du personnel pour autorisation avant l'affichage.

4.07 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 502, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires et le travail des salariés;
- b) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an;
- c) qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse;
- d) que l'Employeur reçoive un avis d'au moins trente (30) jours avant la tenue dudit vote.

ARTICLE 5- ANCIENNETE

5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article.

5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié régulier doit avoir complété une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

b) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, ils ne peuvent contester un déplacement de main-d'oeuvre et ils peuvent être congédiés en tout temps pendant cette période de probation sans aucun recours à la procédure de griefs de la part du salarié ou de l'Union.

c) Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et sa date d'ancienneté correspond à celle de son dernier embauchage.

5.03 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service et est considéré comme ayant terminé son emploi, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause valable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant six (6) mois;

5.03 (suite)

- e) s'il est absent par maladie ou accident excluant les accidents de travail pour une période excédant douze (12) mois;
- f) s'il s'absente du travail pour une période de plus de un (1) jour ouvrable, sans en donner avis ou sans fournir de raisons satisfaisantes pour l'Employeur;
- g) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue, suite à une absence autorisée par la présente convention à moins de fournir à l'Employeur une justification jugée satisfaisante de son absence.

5.04 L'ancienneté des salariés de l'unité de négociation s'établit parmi les salariés d'un même secteur selon les secteurs suivants:

- 1- secteur entrepôt;
- 2- secteur bureau;
- 3- secteur des magasins de l'Ile de Montréal, comprenant: le magasin du Carré Philippe, le magasin de la rue Bélanger, le magasin de la Place Versailles et le magasin du métro Berri-de Montigny;
- 4- secteur des magasins de la Rive Nord, comprenant: le magasin du Carrefour Laval, le magasin de Côte Vertu, et le magasin de Duvernay;
- 5- secteur des magasins de la Rive Sud, comprenant: le magasin de St-Jean, le magasin des Promenades St-Bruno, et le magasin de la Place Longueuil.

5.05 Dans les cas de réduction de personnel l'Employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le secteur affecté par la réduction de personnel.

Le salarié ainsi mis à pied aura le choix d'accepter la mise à pied ou s'il en fait la demande par écrit à l'Employeur d'être transféré dans un autre secteur pour remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'ensemble des secteurs à la condition toutefois, qu'il possède plus de qualifications que le salarié qu'il désire déplacer.

5.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur dans le secteur touché par la mise à pied, en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

5.07 Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est licencié ou mis à pied pour une durée de six (6) mois ou plus a droit à un préavis écrit avant cette mise à pied ou ce licenciement.

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

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

5.08 Dans les cas de poste nouveau ou poste vacant que l'Employeur entend combler, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) l'Employeur accorde la fonction au candidat qui possède le plus d'ancienneté et qui possède le plus de qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction;

b) dans les dix (10) jours suivant cette promotion l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables un avis de sélection qui indiquera:

1- la fonction comblée;

2- la personne choisie ainsi que sa date d'ancienneté;

3- sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste;

Une copie de l'avis est transmise à l'Union.

5.08 (suite)

ARTICLE 5 - DISCIPLINE ET SÉVERITÉ D'EMPLOI

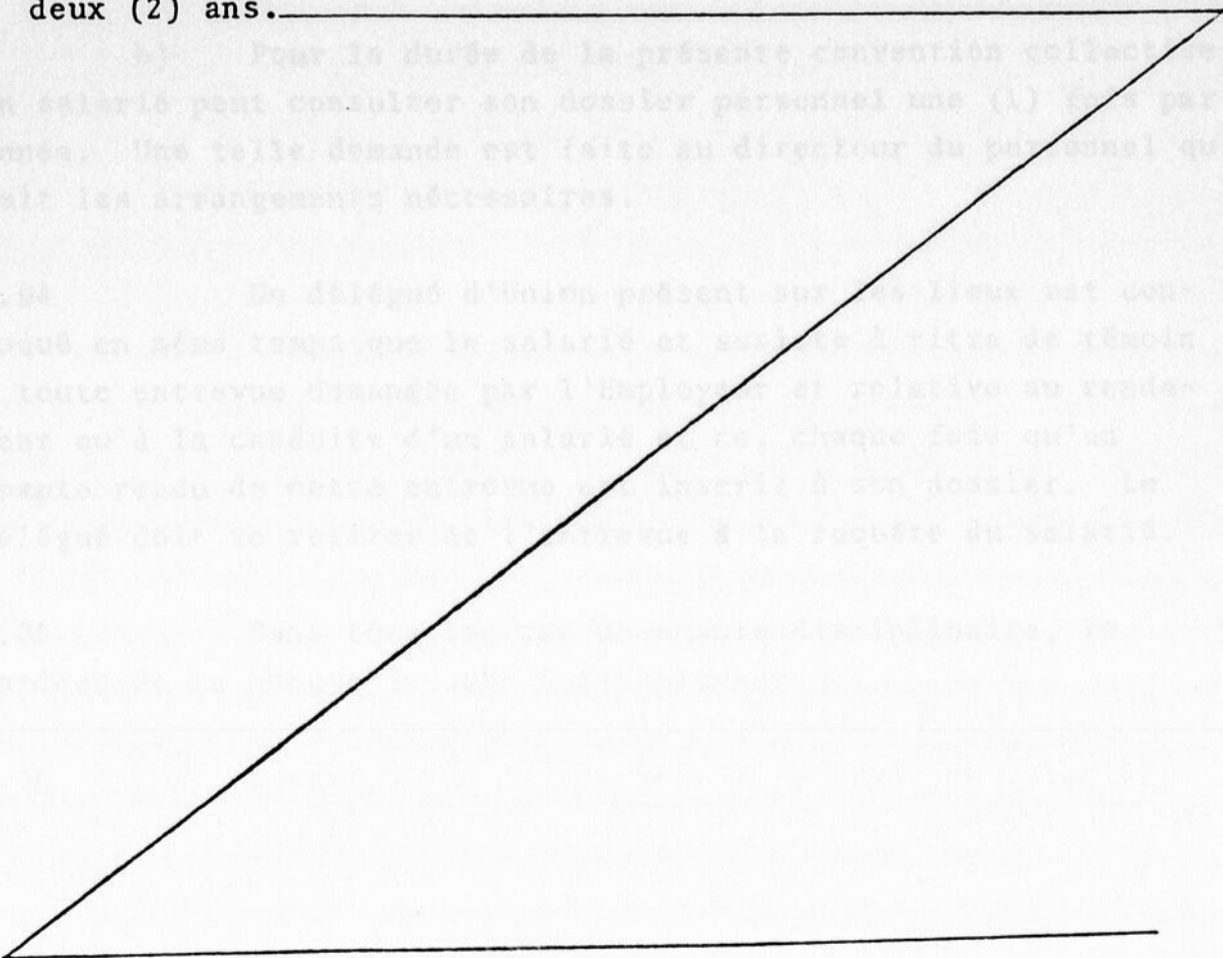
c) le salarié qui désire contester le choix fait par l'Employeur pourra le faire en se conformant à la procédure de griefs prévue à l'article 7 de la présente convention;

d) il est entendu qu'un salarié ne peut être promu contre son gré.

5.09 Le salarié promu conformément aux dispositions de la présente convention, est assujéti à une période d'essai d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

6.02 Aucun salarié ayant complié sa période d'essai pendant cette période d'essai le salarié peut lui-même, ou l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.

5.10 L'ancienneté des salariés à temps partiel est distincte et séparée de celle des salariés réguliers; cependant, advenant qu'un salarié à temps partiel devienne salarié régulier, on lui créditera cinquante pour cent (50%) de son ancienneté depuis sa date d'embauche jusqu'à un maximum de deux (2) ans.



ARTICLE 6- DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, l'Employeur ou son représentant peut le faire soit verbalement, en présence d'un délégué d'Union, ou par écrit. Une (1) copie de l'avertissement écrit est remise au salarié en cause et une autre est remise au délégué. Dans un cas de suspension ou de congédiement, une autre copie est mise à la poste par courrier recommandé à l'Union et ce, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la remise au salarié.

6.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié, sans que la procédure établie en 6.01 n'ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension ou de congédiement pour cause grave.

6.03 a) Aucune mesure disciplinaire donnée par l'Employeur, incluant l'avertissement ou la réprimande, inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si pendant les douze (12) mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire, incluant l'avertissement ou la réprimande, n'est inscrite au dossier de ce même salarié.

 b) Pour la durée de la présente convention collective un salarié peut consulter son dossier personnel une (1) fois par année. Une telle demande est faite au directeur du personnel qui fait les arrangements nécessaires.

6.04 Un délégué d'Union présent sur les lieux est convoqué en même temps que le salarié et assiste à titre de témoin à toute entrevue demandée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue est inscrit à son dossier. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la requête du salarié.

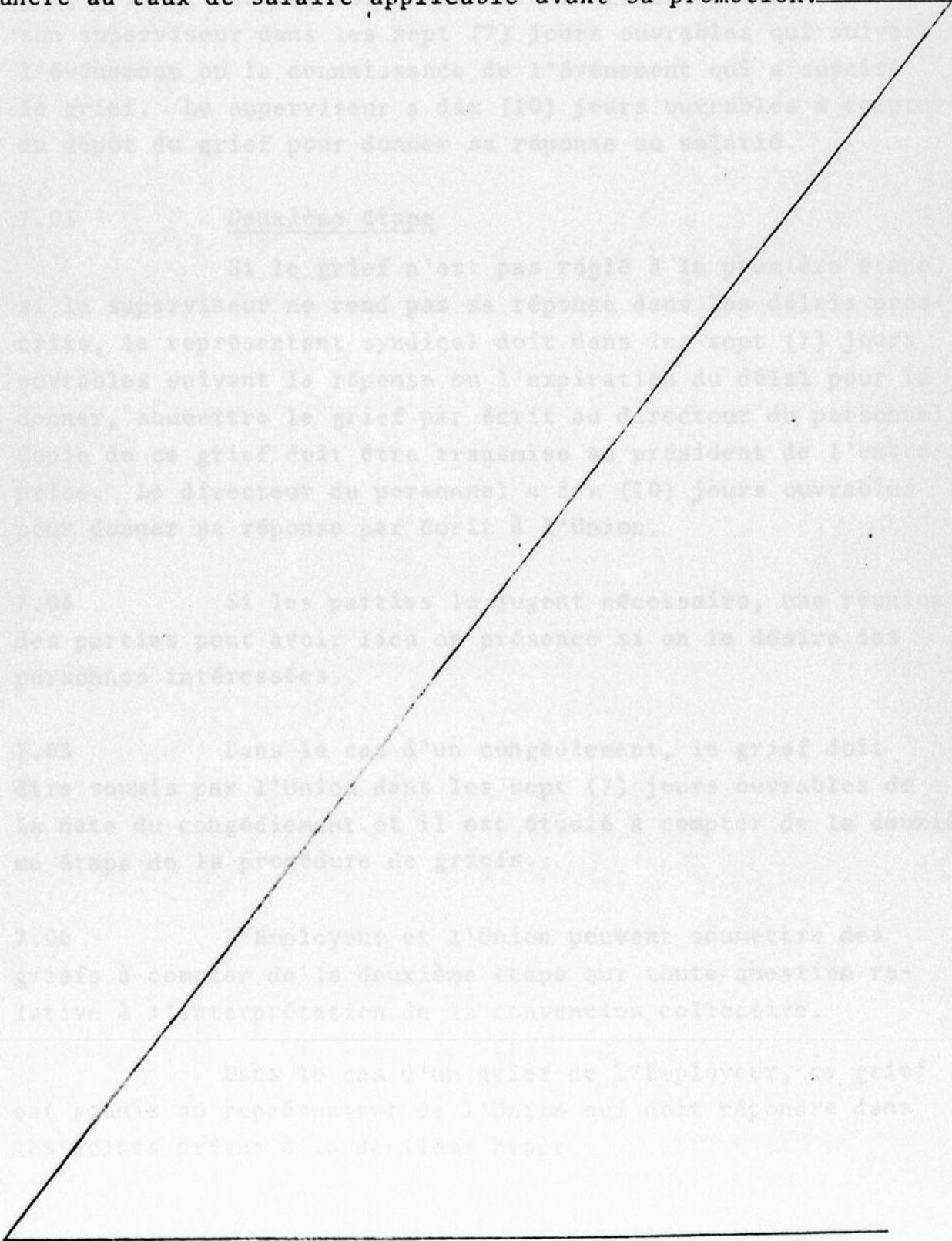
6.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.06 L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur a connaissance des faits écrits dans cet avis.

6.06 (suite)

Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.07 Le salarié qui suite à une promotion et après la période d'essai prévue à l'article 5.09 est rétrogradé à la classification qu'il occupait avant sa promotion, ce salarié sera rémunéré au taux de salaire applicable avant sa promotion.



ARTICLE 7- PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article.

7.02 Première étape

L'Union ou tout salarié accompagné d'un délégué, s'il le désire, doit soumettre le grief verbalement à son superviseur dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief. Le superviseur a dix (10) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse au salarié.

7.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, si le superviseur ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit au directeur du personnel. Copie de ce grief doit être transmise au président de l'entreprise. Le directeur du personnel a dix (10) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit à l'Union.

7.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire des personnes intéressées.

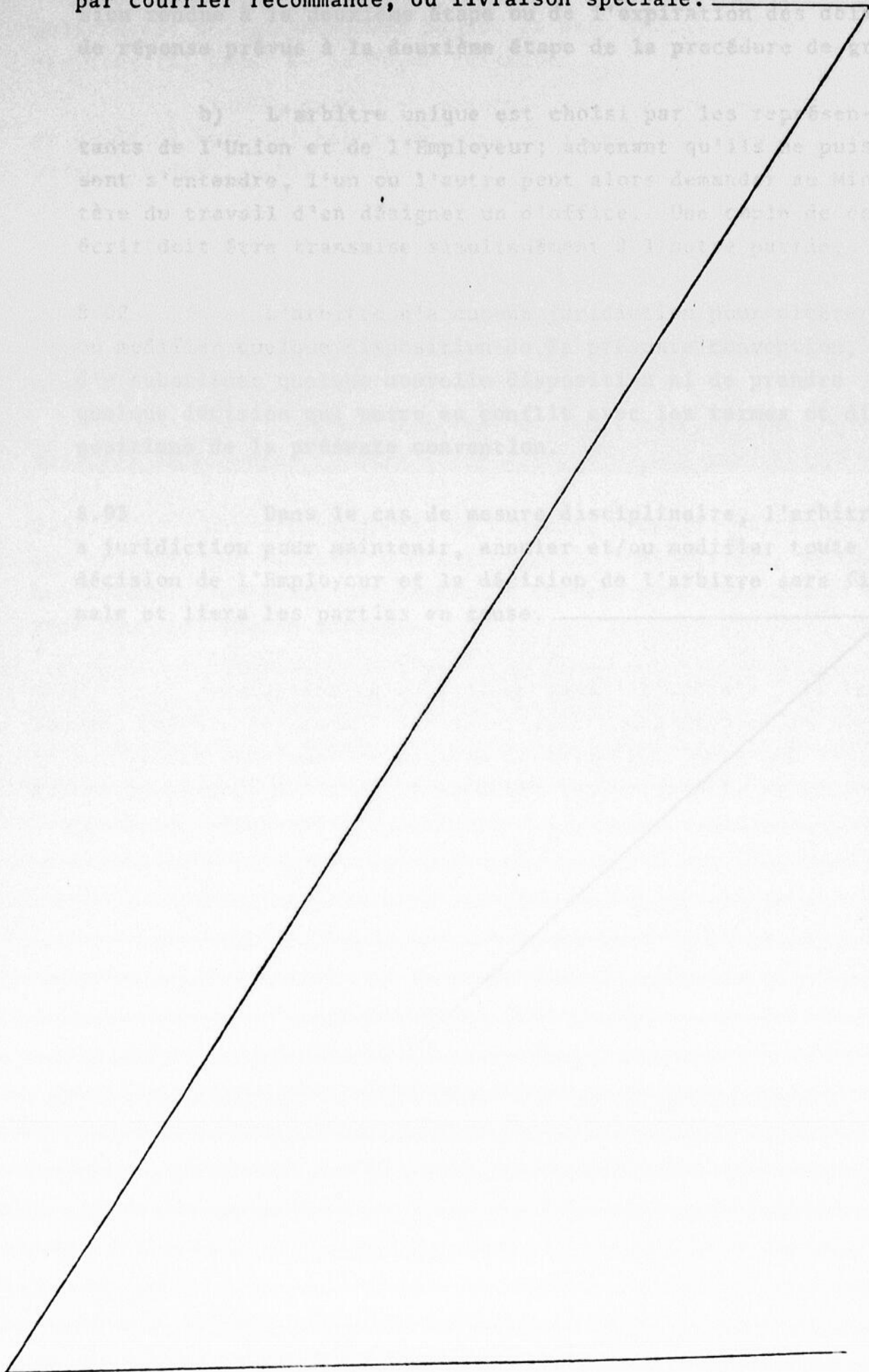
7.05 Dans le cas d'un congédiement, le grief doit être soumis par l'Union dans les sept (7) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs.

7.06 L'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape sur toute question relative à l'interprétation de la convention collective.

Dans le cas d'un grief de l'Employeur, ce grief est soumis au représentant de l'Union qui doit répondre dans les délais prévus à la deuxième étape.

7.07 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

7.08 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé, ou livraison spéciale.



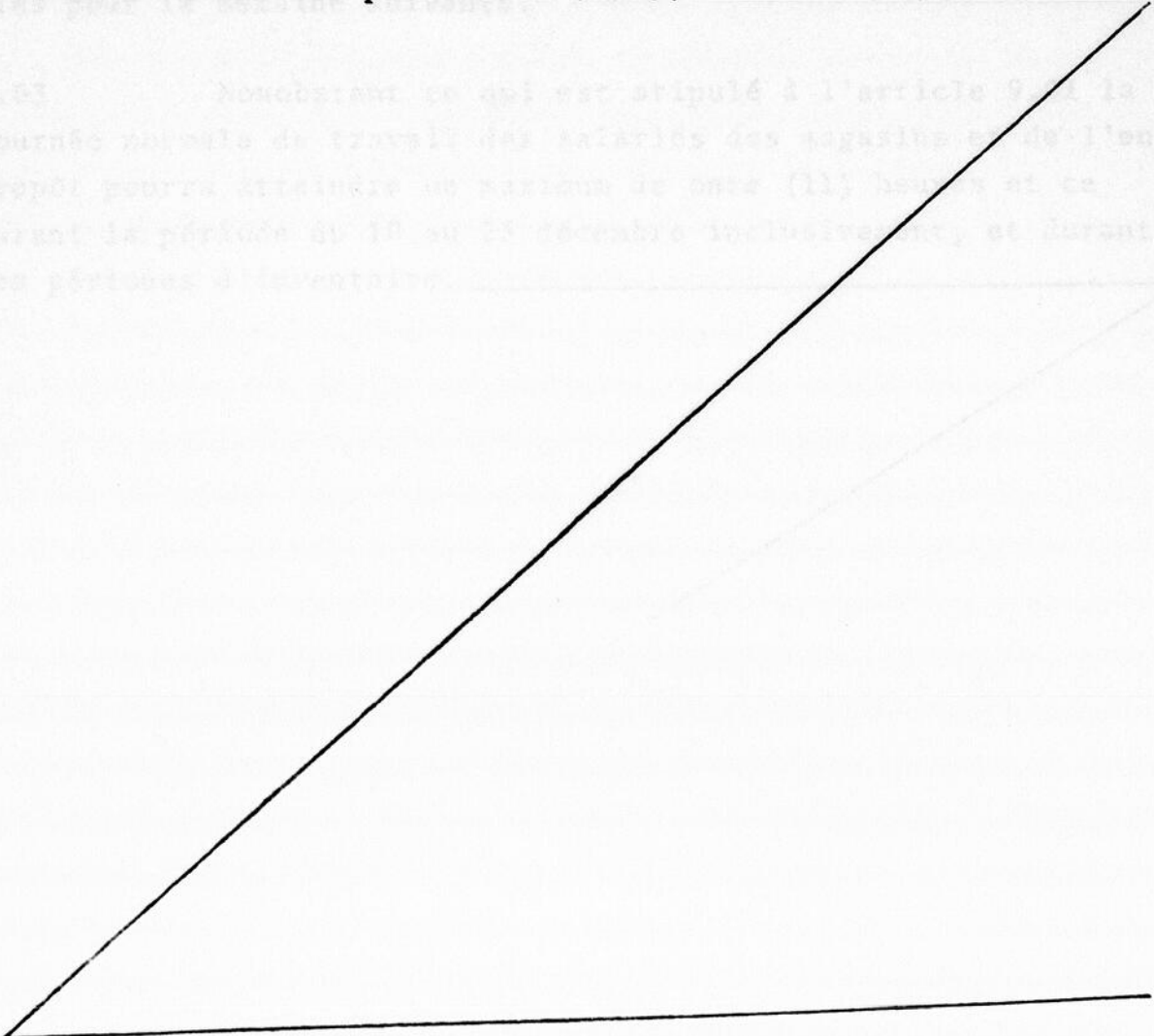
ARTICLE 8- ARBITRAGE

8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de réponse prévus à la deuxième étape de la procédure de griefs.

b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

8.03 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler et/ou modifier toute décision de l'Employeur et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.



ARTICLE 9- HEURES DE TRAVAIL

9.01 1- Salarié régulier (magasins)

Sous réserve de l'article 11 de la présente convention, la semaine normale de travail pour les salariés réguliers est de quarante-deux heures et demi (42.5), répartie sur cinq (5) jours de la façon suivante:

lundi, mardi, et mercredi huit (8) heures, jeudi et vendredi huit (8) heures ou onze (11) heures et samedi sept heures et demi (7.5).

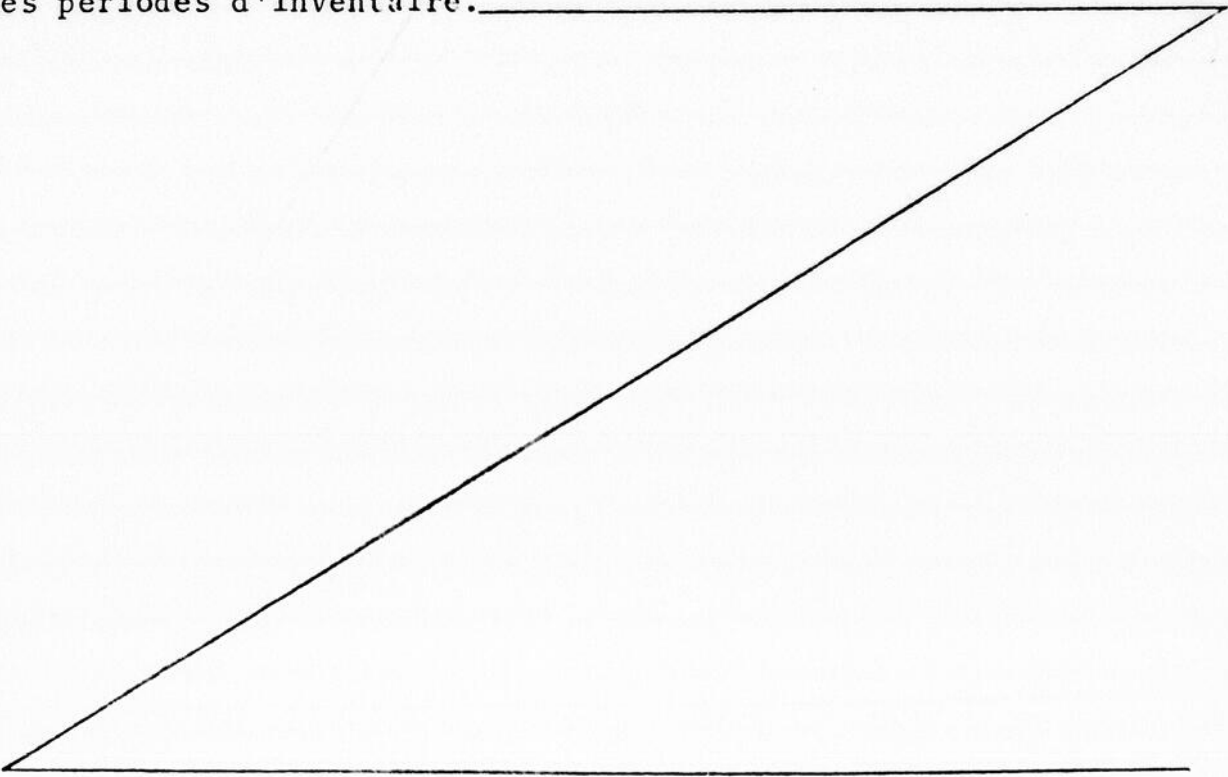
2- Salarié régulier (entrepôt et bureau)

Sous réserve de l'article 11 de la présente convention, la semaine normale de travail pour les salariés réguliers est de trente-neuf heures et demi (39.5) répartie sur cinq (5) jours de la façon suivante:

lundi, mardi, mercredi et jeudi huit (8) heures et vendredi sept heures et demi (7.5) .

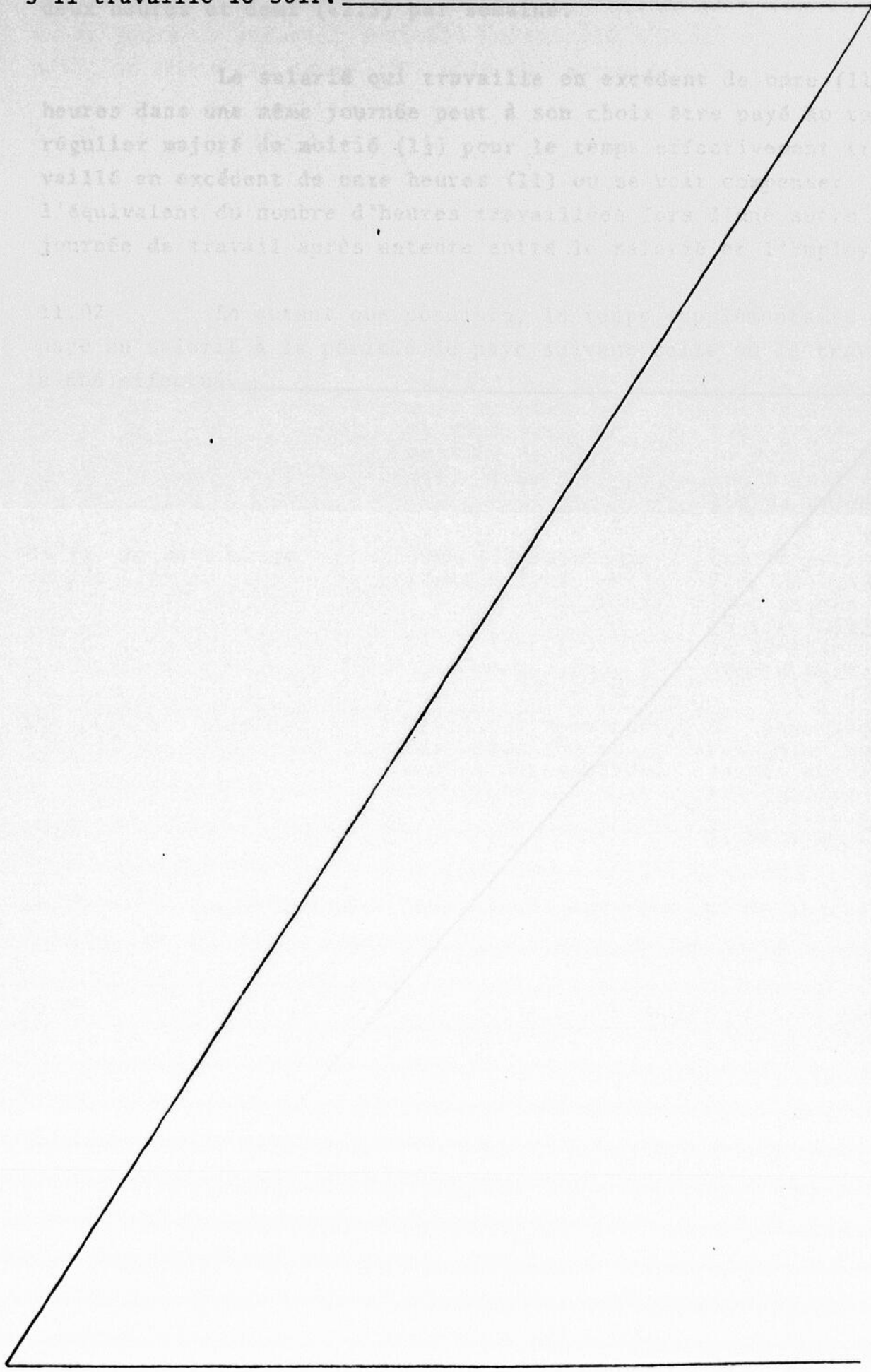
9.02 Une programmation de travail, préparée par le gérant est affichée sur le tableau d'affichage le vendredi midi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.

9.03 Nonobstant ce qui est stipulé à l'article 9.01 la journée normale de travail des salariés des magasins et de l'entrepôt pourra atteindre un maximum de onze (11) heures et ce durant la période du 10 au 23 décembre inclusivement, et durant les périodes d'inventaire.



ARTICLE 10- PERIODE DE REPAS

10.01 Le salarié a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans paye pour le dîner et à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans paye pour le souper s'il travaille le soir.



ARTICLE 11- HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Un salarié est payé au taux régulier majoré de moitié (1½) pour les heures fournies en excédent de quarante-deux heures et demi (42.5) par semaine.

Le salarié qui travaille en excédent de onze (11) heures dans une même journée peut à son choix être payé au taux régulier majoré de moitié (1½) pour le temps effectivement travaillé en excédent de onze heures (11) ou se voit compenser l'équivalent du nombre d'heures travaillées lors d'une autre journée de travail après entente entre le salarié et l'Employeur.

11.02 En autant que possible, le temps supplémentaire est payé au salarié à la période de paye suivant celle où le travail a été effectué.

ARTICLE 12- VACANCES ANNUELLES

12.01 Année de vacances

Le premier (1er) juillet, est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui sont pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

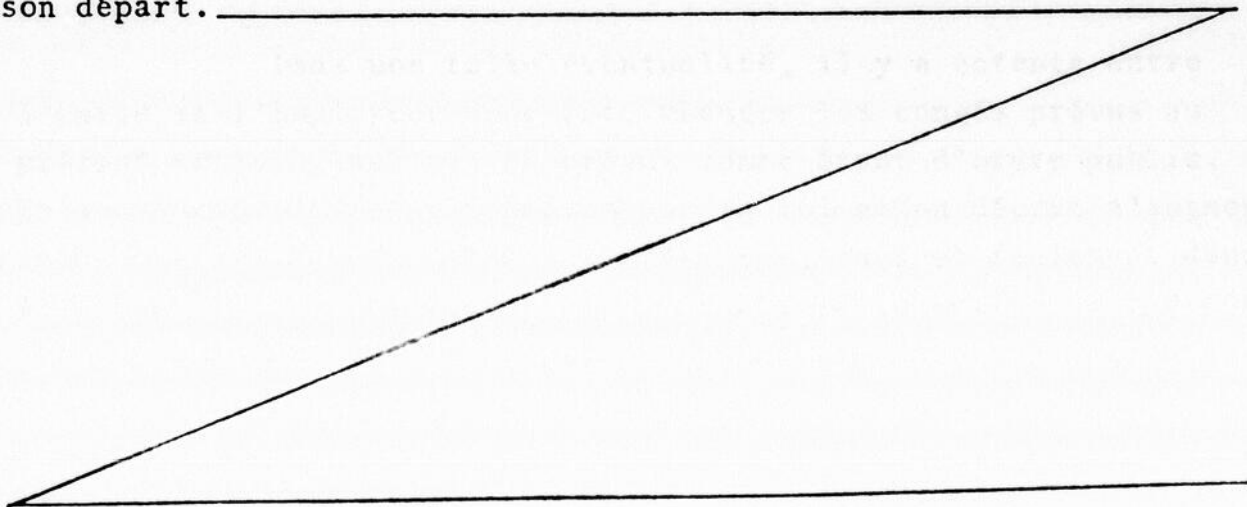
12.02 Quantum

Chaque salarié régulier a droit à des vacances annuelles chômées et payées en conformité avec le tableau suivant:

<u>DUREE DE SERVICE CONTINU AU 01/07</u>	<u>DUREE DE VACANCES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours	Quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence
Un (1) an mais moins de dix (10) ans	Deux (2) semaines consécutives	Quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence
Dix (10) ans et plus	Trois (3) semaines, dont deux (2) semaines consécutives	Six pour cent (6%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence

12.03 Le chèque pour le paiement des vacances de chaque salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

12.04 En cas de cessation d'emploi, l'Employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.



ARTICLE 13- CONGES FERIES

13.01 a) Les salariés ont droit aux congés fériés payés suivants:

- Jour de l'an
- Le 2 janvier jusqu'à treize heures (13h00)
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël
- Le 26 décembre jusqu'à treize heures (13h00)

De plus, l'Employeur accordera aux salariés une demie ($\frac{1}{2}$) journée additionnelle à être prise soit le 26 décembre ou le 2 janvier selon la répartition faite par l'Employeur (i.e. la moitié des salariés le 26 décembre et l'autre moitié le 2 janvier).

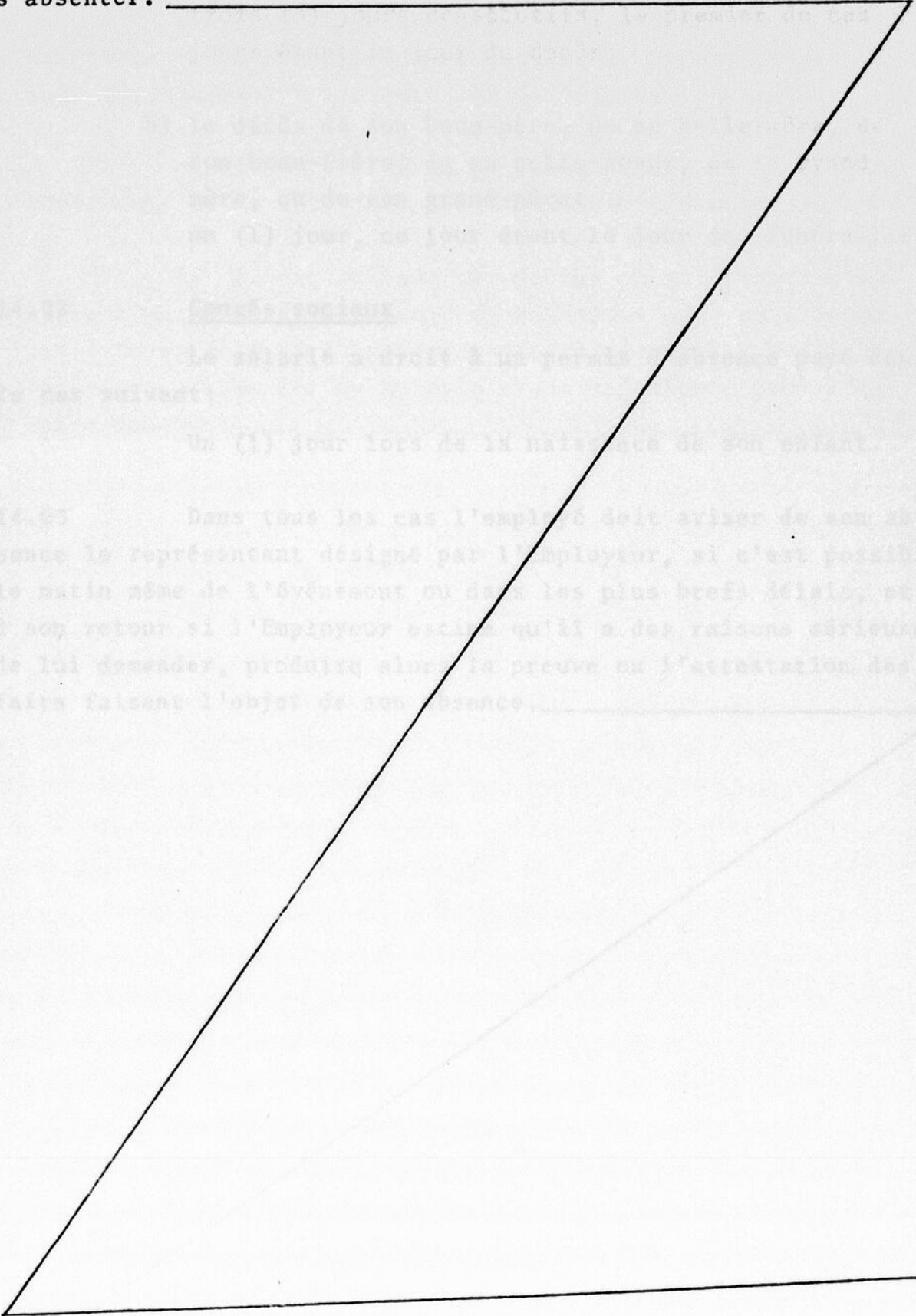
Si pour des raisons d'opération l'Employeur était dans l'impossibilité d'accorder cette demie ($\frac{1}{2}$) journée à un ou plusieurs salariés, ce ou ces salariés auront la possibilité de reprendre ce congé qui sera alors compensé par une (1) journée complète de huit (8) heures à être prise au cours du mois de janvier après entente entre le salarié et l'Employeur.

b) Pendant la durée de la présente convention collective, tout changement quant aux dates de congés payés que pourrait prévoir tout décret et/ou loi applicable à la présente convention ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter et/ou changer le nombre des congés payés prévus à la présente convention collective, sauf si ce changement prévu par tout décret et/ou loi applicable à la présente convention collective est établi comme étant d'ordre public.

Dans une telle éventualité, il y a entente entre l'Union et l'Employeur pour interchanger les congés prévus au présent article, aux congés prévus comme étant d'ordre public. En aucun cas, les congés prévus par la loi et/ou décret n'augmentent le nombre de congés prévus aux présentes, sauf et seulement dans le cas où le nombre de congés prévus par la loi et/ou décret constitue un minimum qui est supérieur au nombre de congés prévus au présent article.

13.02 Conditions d'éligibilité

14.01 Pour avoir droit, au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il est absent pour maladie certifiée par un certificat médical, ou s'il a reçu du représentant autorisé de l'Employeur l'autorisation de s'absenter.



ARTICLE 14- CONGES SPECIAUX

14.01 Congés de deuil

Le salarié a droit à un permis d'absence payé dans les cas suivants:

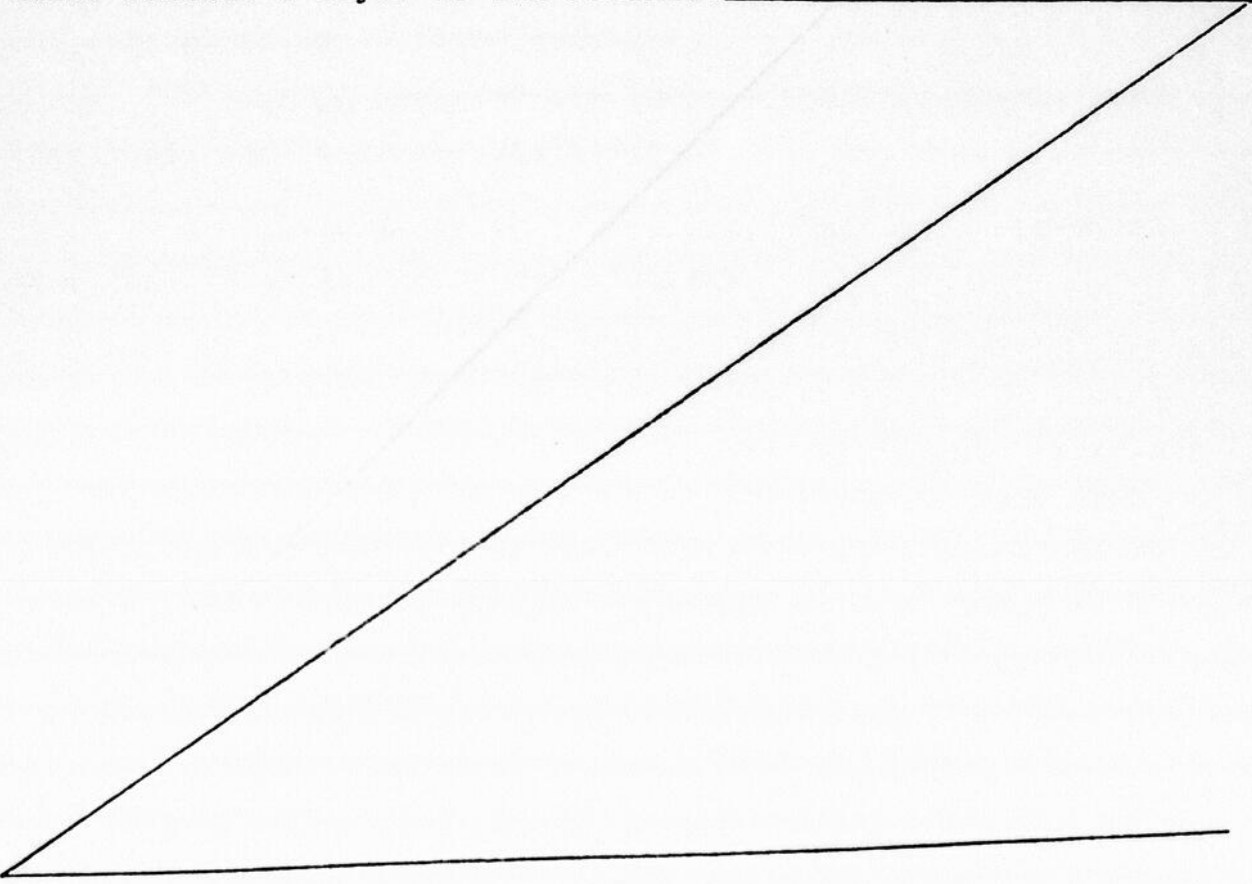
- a) le décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs, le premier de ces jours étant le jour du décès;
- b) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa grand-mère, ou de son grand-père: un (1) jour, ce jour étant le jour des funérailles.

14.02 Congés sociaux

Le salarié a droit à un permis d'absence payé dans le cas suivant:

Un (1) jour lors de la naissance de son enfant.

14.03 Dans tous les cas l'employé doit aviser de son absence le représentant désigné par l'Employeur, si c'est possible le matin même de l'événement ou dans les plus brefs délais, et à son retour si l'Employeur estime qu'il a des raisons sérieuses de lui demander, produire alors la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de son absence.



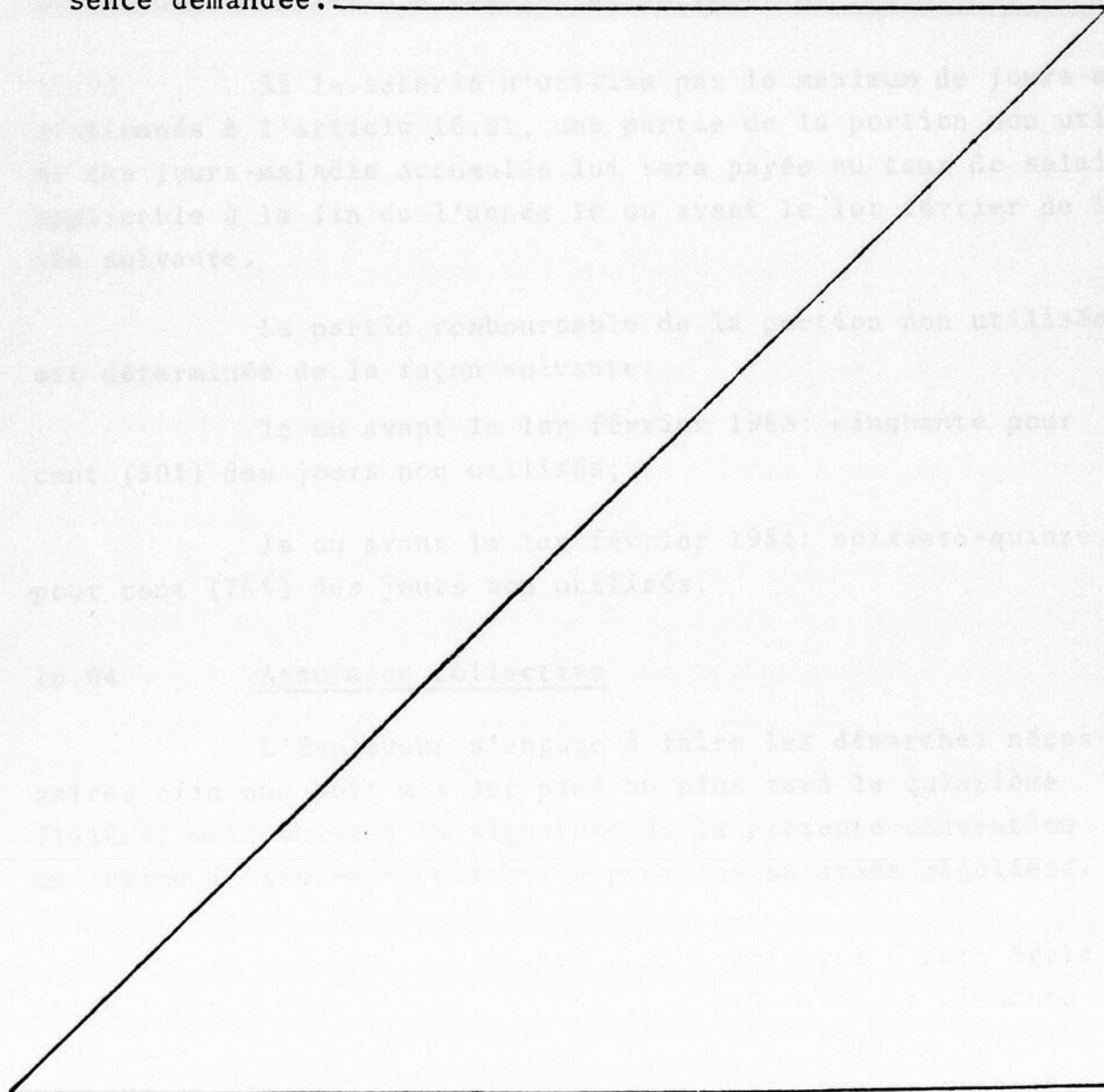
ARTICLE 15- PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 a) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans solde si les motifs évoqués sont jugés satisfaisants par l'Employeur et si ce dernier peut raisonnablement se passer des services du salarié pour la période d'absence demandée.

b) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être faite par écrit au directeur du personnel au moins huit (8) semaines à l'avance par le salarié concerné.

c) Le directeur du personnel donne sa réponse par écrit dans les trente (30) jours suivant la demande du salarié.

d) Il est entendu que durant un tel permis d'absence l'ancienneté du salarié se maintient mais ne s'accumule pas. Le salarié et l'Employeur détermineront les modalités du retour au travail du salarié avant son départ pour l'absence demandée.



ARTICLE 16- SECURITE SOCIALE

16.01 Jours de maladie ,

Le salarié régulier ayant douze (12) mois de service continu a droit au début de chaque année de calendrier à six (6) jours-maladie. *1^{er} décembre.*

Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie et il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir le directeur du personnel ou s'il est absent son remplaçant, avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail, sauf s'il est dans l'impossibilité physique de contacter le directeur du personnel ou son remplaçant.

16.02 Un certificat médical est exigible pour justifier la maladie du salarié à compter de la deuxième journée de maladie.

16.03 Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours-maladie mentionnés à l'article 16.01, une partie de la portion non utilisée de ces jours-maladie accumulés lui sera payée au taux de salaire applicable à la fin de l'année le ou avant le 1er février de l'année suivante.

La partie remboursable de la portion non utilisée est déterminée de la façon suivante:

le ou avant le 1er février 1983: cinquante pour cent (50%) des jours non utilisés;

le ou avant le 1er février 1984: soixante-quinze pour cent (75%) des jours non utilisés.

16.04 Assurance collective

L'Employeur s'engage à faire les démarches nécessaires afin que soit mis sur pied au plus tard le quinzième (15ième) mois suivant la signature de la présente convention un régime d'assurance collective pour les salariés réguliers.

Les coûts du régime seront défrayés à part égale entre l'Employeur et les salariés; c'est-à-dire que cinquante pour cent (50%) des coûts de la prime seront payés par l'Employeur et l'autre cinquante pour cent (50%) par le salarié.

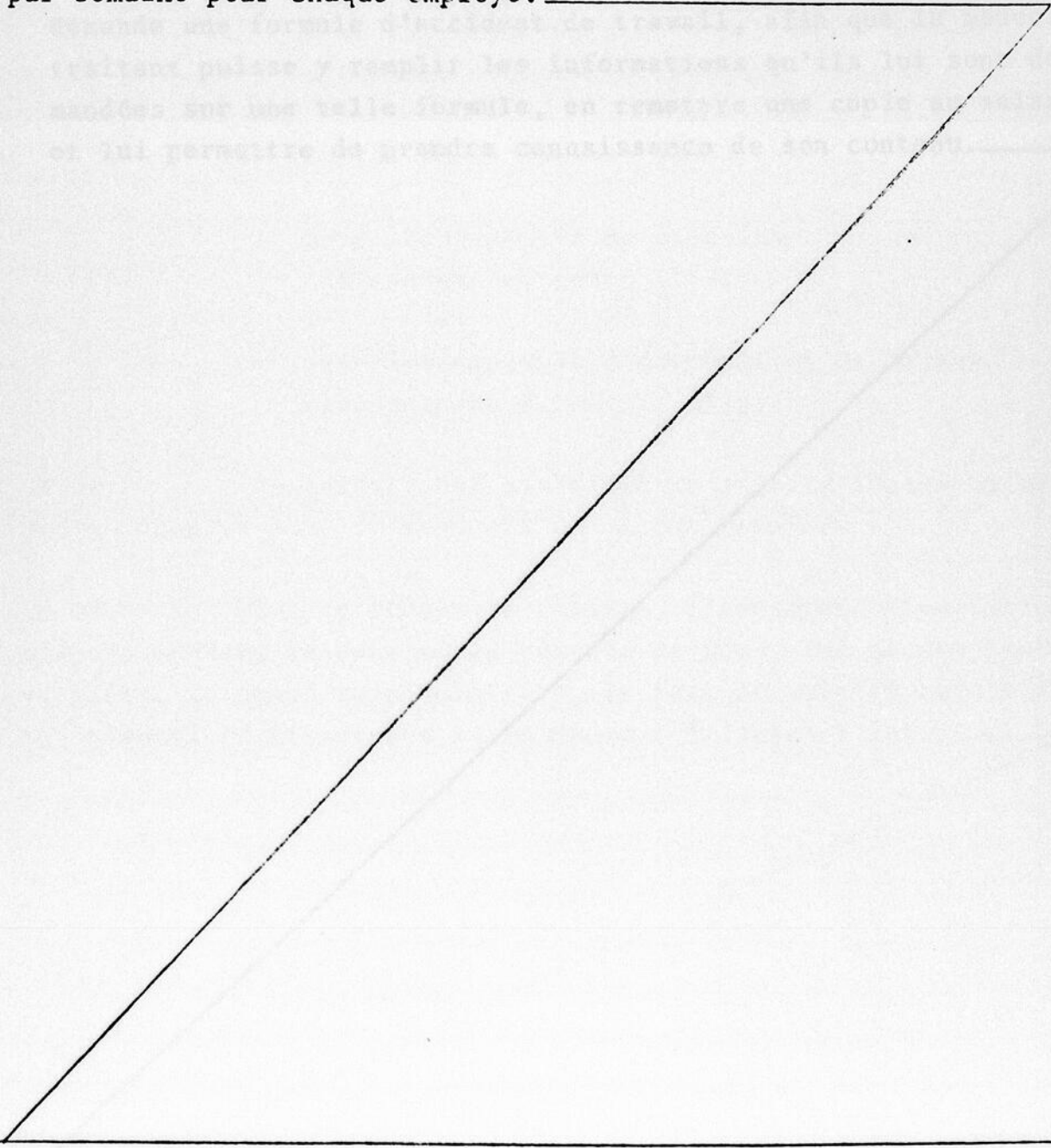
16.04 (suite)

L'Employeur informera l'Union des modalités d'application du régime avant sa mise en vigueur.

16.05 Plan dentaire

L'Employeur verse à la caisse des soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés deux point cinq cents (2.5¢) par heure régulière travaillée, et le salarié deux point cinq cents (2.5¢) par heure régulière travaillée et l'Employeur et les salariés s'engagent à être liés et à se conformer au contrat de fiducie du régime des soins dentaires des Employés de Commerce du Québec.

Pour les employés cadre couverts par ledit régime de soins dentaires, l'Employeur verse deux dollars (2.00\$) par semaine pour chaque employé.



ARTICLE 17- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

17.02 a) Tout salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son départ du travail, reçoit paiement pour la balance des heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

b) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail.

c) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail, afin que le médecin traitant puisse y remplir les informations qu'ils lui sont demandées sur une telle formule, en remettre une copie au salarié et lui permettre de prendre connaissance de son contenu.

ARTICLE 18- SALAIRES

18.01 Les classifications et taux horaires minimum d'embauche apparaissent à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

18.02 Augmentations

Les salariés réguliers au service de l'Employeur en date de l'acceptation des offres, reçoivent les augmentations horaires suivantes aux dates spécifiées ci-après:

A compter du lundi suivant l'acceptation des offres en assemblée générale:

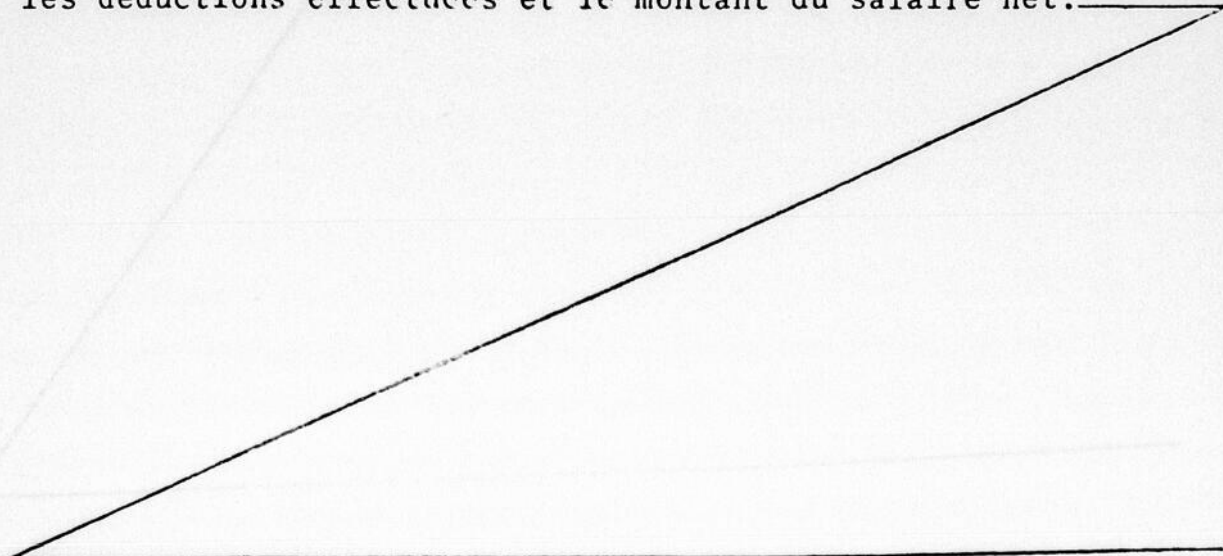
- pour les employés de magasins:
cinquante-cinq cents (.55¢)
- pour les employés d'entrepôt et de bureau:
cinquante-neuf cents (.59¢);

A compter du 31 octobre 1983:

- pour les employés de magasins:
cinquante-cinq cents (.55¢)
- pour les employés d'entrepôt et de bureau:
cinquante-neuf cents (.59¢);

18.03 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque au plus tard le vendredi de chaque semaine.

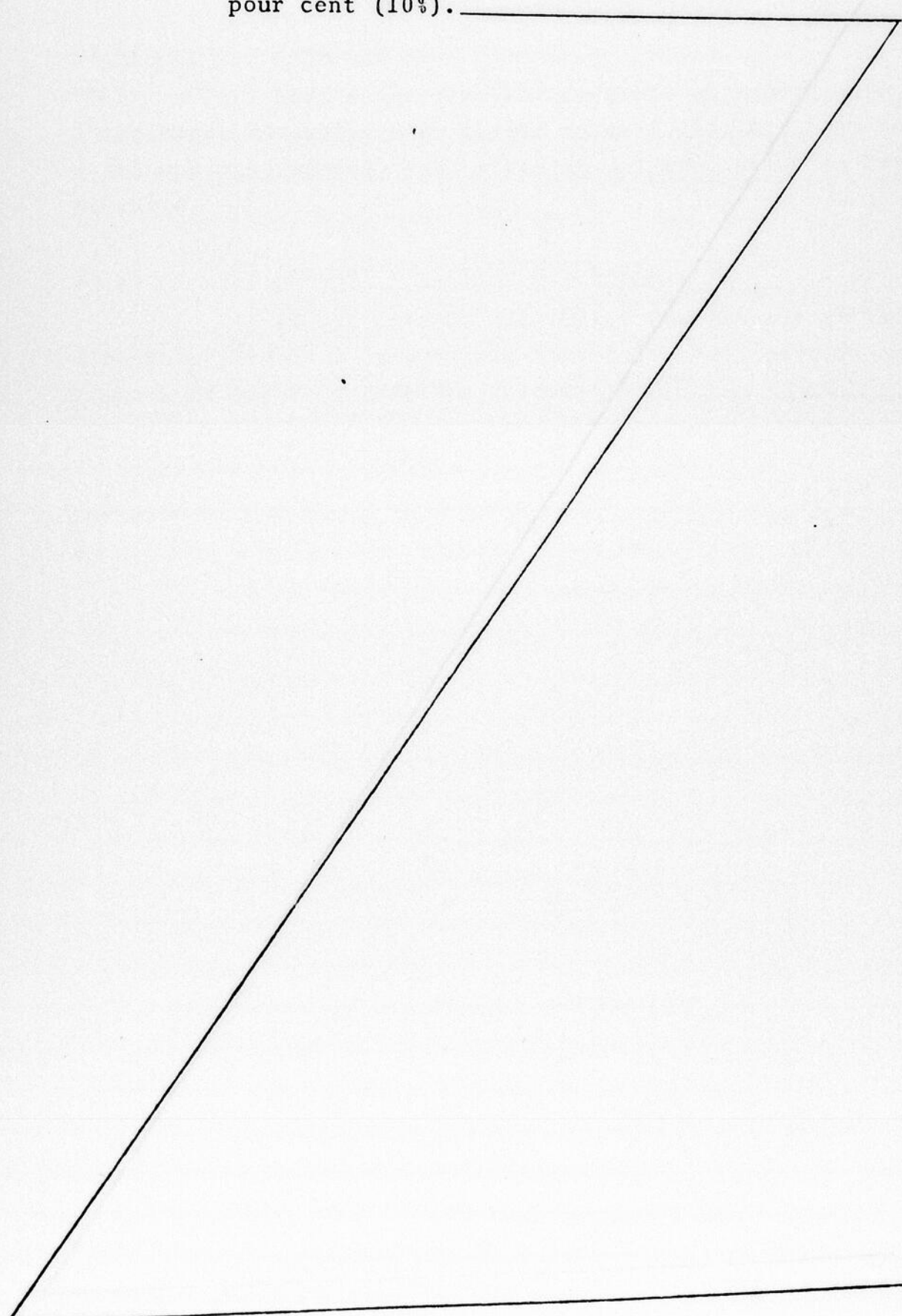
18.04 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, le taux de salaire régulier, les déductions effectuées et le montant du salaire net.



ARTICLE 19- ESCOMPTE

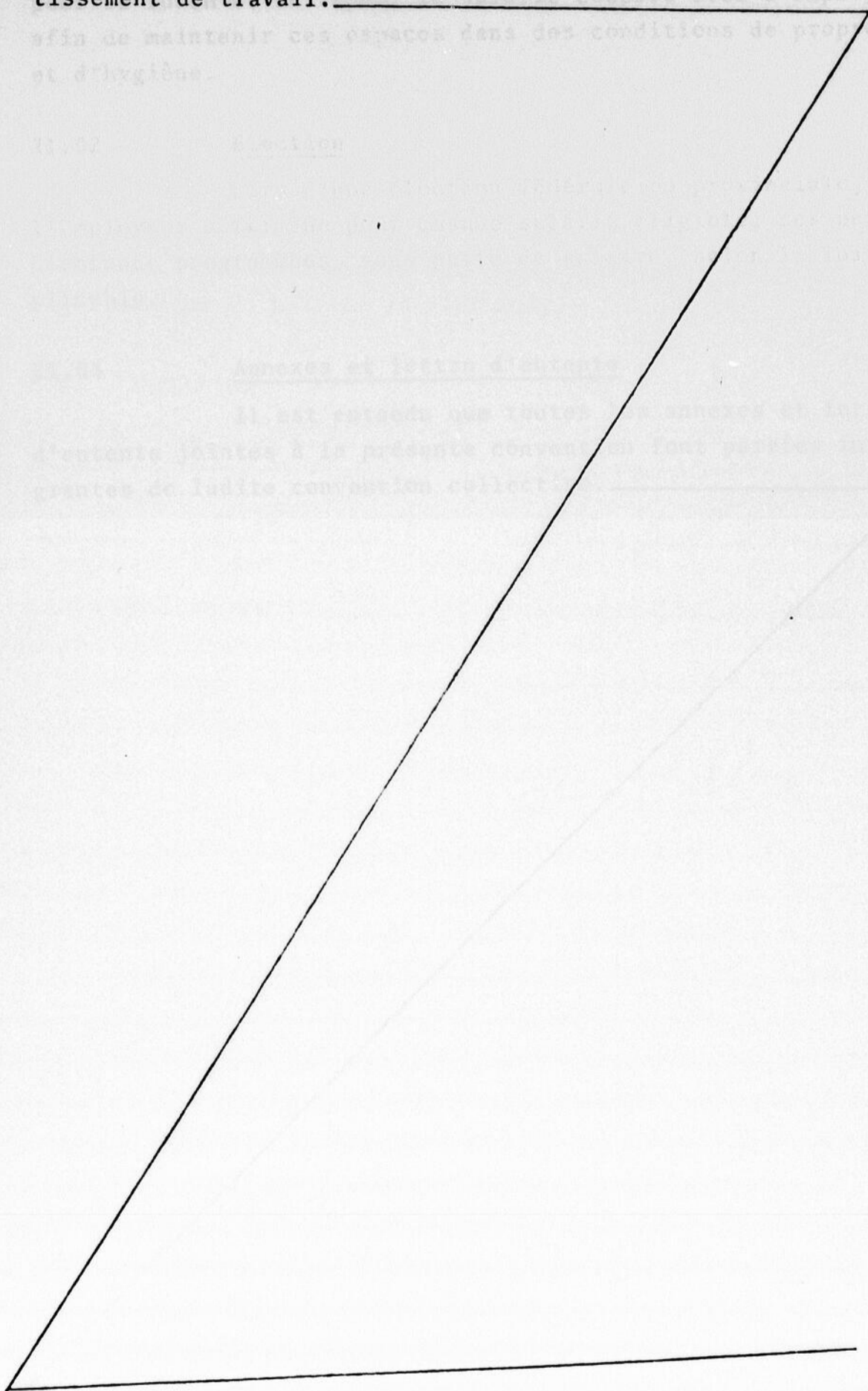
19.01 Le salarié pourra se procurer de la marchandise vendue par l'Employeur à la condition que cet achat soit pour son usage strictement personnel, qu'il soit commandé et payé comptant à l'entrepôt pour un prix qui sera établi ainsi:

Le coût de vente au magasin franchisé plus dix pour cent (10%).



ARTICLE 20- GREVE ET CONTRE-GREVE

20.01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage ni d'autre arrêt ou ralentissement de travail.



ARTICLE 21- CLAUSES GENERALES

21.01 Salle de repos

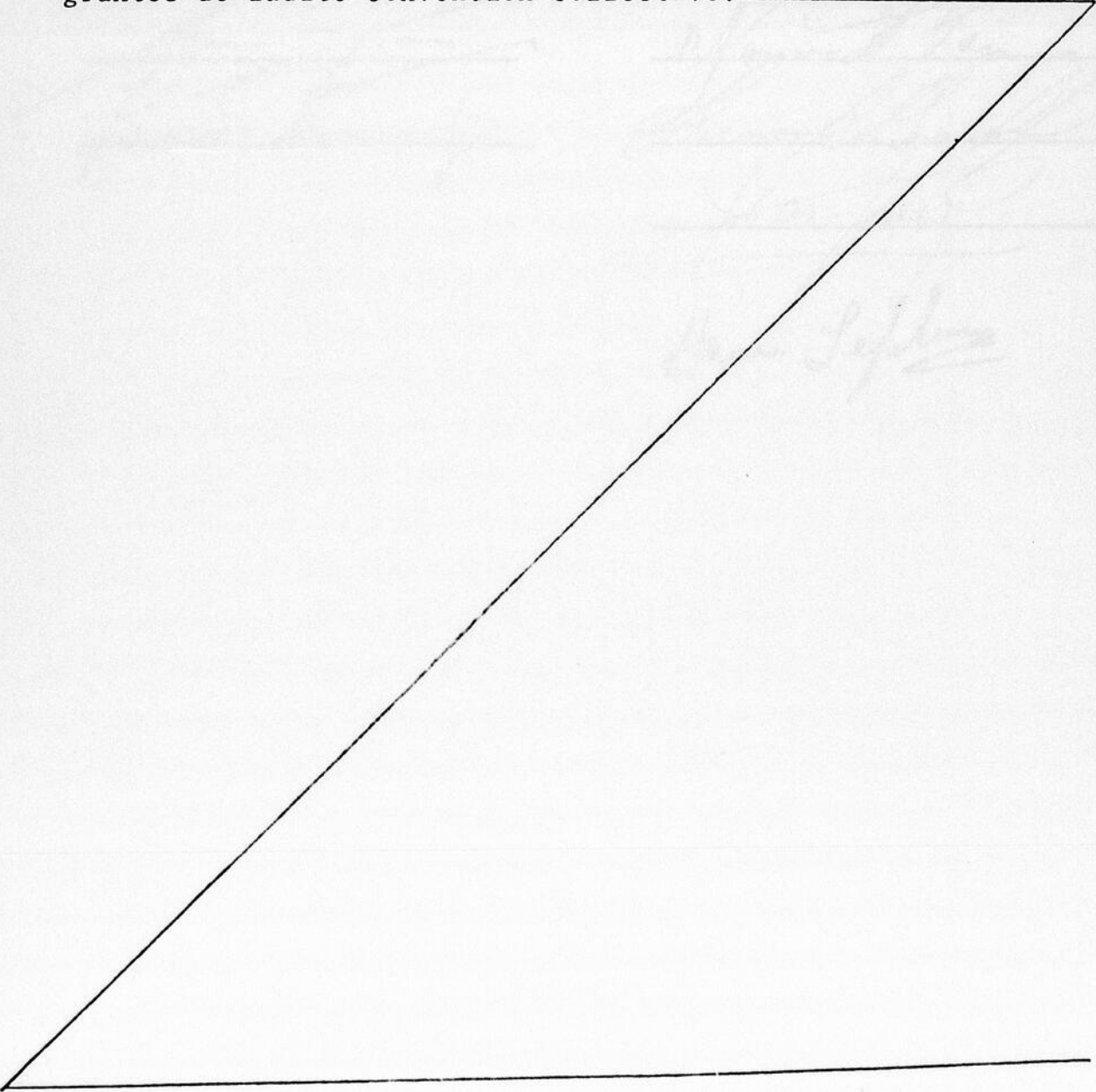
L'Employeur et l'Union conviennent de maintenir la situation existante concernant les espaces réservés pour le lunch et le repos; le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir ces espaces dans des conditions de propreté et d'hygiène.

21.02 Election

Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur détermine pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

21.03 Annexes et lettre d'entente

Il est entendu que toutes les annexes et lettre d'entente jointes à la présente convention font parties intégrantes de ladite convention collective.



ARTICLE 22- DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 29 janvier 1985 inclusivement.

22.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, jusqu'à l'acquisition par l'une ou l'autre des parties, soit du droit de grève ou de contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-neuvième jour du mois de juillet 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

Martin L. Laroche
Jean Laroche
Jacques Laroche

POUR L'UNION

Yves Lesieur
René St. Pierre
Henri Laroche
Jean Laroche
Henri Laroche

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET TAUX
HORAIRES MINIMUM D'EMBAUCHE

MAGASIN

TAUX HORAIRES MINIMUM D'EMBAUCHE

16/07/82

17/10/83

Gérant-technicien vendeur

5.41\$

5.64\$

Technicien-vendeur

4.23

4.47

BUREAU

Commis général

4.50

4.75

Commis à la facturation

4.50

4.75

ENTREPOT

Acheteur-responsable d'entrepôt

6.25

6.50

Technicien-préposé aux commandes

4.50

4.75

Camionneur-préposé aux commandes

4.50

4.75

ANNEXE "B"

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET
LES SALARIES A TEMPS PARTIEL OCCASIONNELS

1- a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en heures travaillées.

b) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété sept cent vingt (720) heures travaillées chez l'Employeur.

c) Pendant cette période de probation, le salarié à temps partiel ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre et peut être congédié sans recours à la procédure de griefs par le salarié ou par l'Union.

d) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:

- i. dans les cas de mise à pied;
- ii. dans les cas d'une ouverture de poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pouvant alors postuler selon les dispositions de la convention collective.

e) Le salarié à temps partiel perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré comme terminé dans les cas prévus à l'article 5.03 de la convention collective; nonobstant le paragraphe d) de l'article 5.03 le salarié à temps partiel perd son ancienneté et son emploi est considéré comme terminé s'il est mis à pied pour une période excédant trois (3) mois.

f) Le droit d'ancienneté s'applique parmi les salariés à temps partiel d'un même secteur selon les secteurs suivants:

- 1- secteur entrepôt;
- 2- secteur bureau;
- 3- secteur des magasins de l'Ile de Montréal, comprenant: le magasin du carré Philippe, le magasin de la rue Bélanger, le magasin de la Place Versailles et le magasin du métro Berri-de Montigny;

Annexe "B"

suite f)

4- secteur des magasins de la Rive Nord, comprenant: le magasin du Carrefour Laval, le magasin de Côte Vertu et le magasin de Duvernay;

5- secteur des magasins de la Rive Sud, comprenant: le magasin de St-Jean, le magasin des Promenades St-Bruno, et le magasin de la Place Longueuil.

2- Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel:

Reconnaissance des droits et liberté de la personne;

Définitions et interprétations des termes;

Les notes

Article 1-;

Article 2-;

Article 3-;

Article 6-;

Article 7-;

Article 8-;

Article 16.05-;

Article 17-;

Article 19-;

Article 20-;

Article 21-;

Article 22-;

3- Si un salarié à temps partiel obtient un poste vacant régulier, il est régi par les dispositions de l'article 5.09 de la convention collective. De plus son ancienneté est calculée conformément à l'article 5.11 de la convention collective, ce crédit d'ancienneté étant calculé en considérant que huit (8) heures travaillées équivaut à un (1) jour de calendrier.

4- Les salariés à temps partiel occasionnels n'ont aucun droit en vertu de la présente convention collective ou de la présente annexe, sauf en ce qui concerne les taux horaires minimum d'embauche qui sont prévus au présent article:

Annexe "B" (suite 4-)

<u>MAGASIN</u>	<u>Taux horaires minimum d'embauche</u>	
	<u>16/07/82</u>	<u>17/10/83</u>
Commis:	4.23\$	4.35\$

ENTREPOT

Commis:	4.23\$	4.35\$
---------	--------	--------

5- Salaire

a) Les salariés à temps partiel au service de l'Employeur en date de l'acceptation des offres, reçoivent les augmentations horaires suivantes aux dates spécifiées ci-après:

Le lundi suivant l'acceptation des offres en assemblée générale: quarante-cinq cents (.45¢)

Le 31 octobre 1983:
quarante-cinq cents (.45¢)

b) Les taux horaires minimum d'embauche applicables aux salariés à temps partiel sont les suivants:

<u>MAGASIN</u>	<u>16/07/82</u>	<u>17/10/83</u>
Technicien vendeur:	4.23\$	4.47\$

BUREAU

Commis général:	4.50\$	4.75\$
Commis à la facturation:	4.50\$	4.75\$

ENTREPOT

Technicien préposé aux commandes:	4.50\$	4.75\$
-----------------------------------	--------	--------

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: CENTRE DU RASOIR ELECTRIQUE
DE MONTREAL INC.

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

COMPTE TENU des divers programmes gouvernementaux d'aide
à l'emploi;

COMPTE TENU que l'Employeur utilise certains de ces programmes;

IL EST ENTENDU QUE:

Sous réserve des particularités du programme en vigueur, la
personne embauchée en vertu d'un de ces programmes sera régie
par les dispositions de la convention collective qui lui sont
applicables à l'exception de la période de probation qui ne
commencera à accourir qu'à compter de la fin du programme,
quoi que son ancienneté sera fonction de sa date d'embauche,
c'est-à-dire rétroactivement à sa date d'entrée en fonction
pour l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-
neuvième jour du mois de juillet 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

Martin Plute President
Guillaume Lamontagne

POUR L'UNION

Henri Leblond
Therese Gauthier
Therese Gauthier
Lea Paet
Henri Leblond