



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

DÉPÔT

2493-5

Dépôt N°:

8 5 1 2 1 3 0

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

02493-5

|       |                                                                                                                                                                          |                                                             |                                  |                                                             |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-599-100                        |                                                             |
| Date  | Signature<br>85-12-11                                                                                                                                                    | Réception<br>85-12-16                                       | Durée<br>Du 85-09-22 Au 87-09-21 | Nombre de salariés régis par la convention collective<br>77 |

| Association                                                                                                                                                                                                      | Employeur                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de commerce loc. 504<br>Att: Jean-Guy Provencal Président<br>1576 King Ouest ste215<br>Sherbrooke, Québec<br>J1J 2C3 | <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Steinberg Inc<br>Division Miracle Mart<br>5151 Boul. Thimens<br>Ville St-Laurent, Québec<br>H4R 2C8 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties                                                                                                                                                      | Région 05-00<br>Activité 6328(8)<br>Affiliation 7                                                                                                                            |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

| Remarques                                                                                                                                                                                                                  |                                        |  |           |      |                     |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|-----------|------|---------------------|----------|
| Dans votre dossier au Ministère le numéro civique est : Plaza Alexis Nihon 1500 Atwater Montréal H3Z 1X5 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.                       |                                        |  |           |      |                     |          |
| <table border="1"><thead><tr><th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th></tr><tr><th>Signature</th><th>Date</th></tr></thead><tbody><tr><td>Pierrette David /ms</td><td>85-12-27</td></tr></tbody></table> | Pour le commissaire général du travail |  | Signature | Date | Pierrette David /ms | 85-12-27 |
| Pour le commissaire général du travail                                                                                                                                                                                     |                                        |  |           |      |                     |          |
| Signature                                                                                                                                                                                                                  | Date                                   |  |           |      |                     |          |
| Pierrette David /ms                                                                                                                                                                                                        | 85-12-27                               |  |           |      |                     |          |

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

2493-5  
CT. 86.09-M-150

DOSSIER : M-599-100

CAS : MD-199-06-86

MONTREAL, 1e 16 septembre 1986

P R É S I D E N T :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 504,  
1576, rue King ouest, suite 215  
SHERBROOKE, Québec  
J1J 2C3

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE,

-et-

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

É.V.: 500, rue Belvédère Sud,  
Sherbrooke.

Auparavant:

STEINBERG INC.  
Division Miracle Mart,  
Plaza Alexis Nihon,  
1500, rue Atwater,  
Montréal, Québec  
H3Z 1X5

É.V.: 500, rue Belvédère Sud,  
Sherbrooke.

EMPLOYEUR.

#### D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accor-  
dée le 25 janvier 1977 et modifiée le 30 juin 1980, l'association  
accréditée représente:

*Tous les salariés au sens du Code du  
travail, à l'exception des gérants de  
groupe et des personnes d'un rang supé-  
rieur aux gérants de groupe, des gardiens  
du personnel de service de la sécurité  
et du personnel de bureau.*

... /2

SEP 16 11:17

DE: STEINBERG INC.  
Division Miracle Mart,  
Plaza Alexis Nihon,  
1500, rue Atwater,  
Montréal, Québec  
H3Z 1X5

É.V.: 500, rue Belvédère Sud,  
Sherbrooke.

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

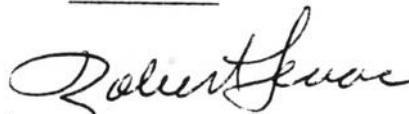
CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a  
été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

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

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

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

É.V.: 500, rue Belvédère Sud,  
Sherbrooke.



Robert LEVAC,  
Commissaire général du travail

RL:rf

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR: Monsieur Jean Brunet

REPRÉSENTANT DE  
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE : Monsieur Jean-Guy Provençal

DIVISION MIRACLE MART - SHERBROOKE 85 DEC 16 11 35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS DES TERMES

ARTICLE 1<sup>er</sup> 11 Décembre 13  
Passée à Sherbrooke ce 22 septembre

ARTICLE 11 de l'année mil neuf cent quatre-vingt cinq

ARTICLE 111

ARTICLE 112

ARTICLE 113

ARTICLE 114

ARTICLE 115

ARTICLE 116

ARTICLE 117

ARTICLE 118

ARTICLE 119

ARTICLE 120

ARTICLE 121

ARTICLE 122

ARTICLE 123

ARTICLE 124

ARTICLE 125

ARTICLE 126

ARTICLE 127

ARTICLE 128

ARTICLE 129

ARTICLE 130

ARTICLE 131

ARTICLE 132

ARTICLE 133

ARTICLE 134

ARTICLE 135

ARTICLE 136

ARTICLE 137

ARTICLE 138

ARTICLE 139

ARTICLE 140

ARTICLE 141

ARTICLE 142

ARTICLE 143

ARTICLE 144

ARTICLE 145

ARTICLE 146

ARTICLE 147

ARTICLE 148

ENTRE:

STEINBERG INC. (Division Miracle Mart)

ayant son siège social au  
5151, Boulevard Thimens  
dans la ville de Saint-Laurent  
Province de Québec

(ci-après appelée «L'employeur»)

d'une part

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 504

ou ses successeurs, détenant une charte des  
Travailleurs Unis de l'Alimentation et du  
Commerce, F.A.T., C.O.I., affiliée au C.T.C.,  
F.T.Q., C.T.M. E 13

(ci-après appelée «L'Union»)

d'autre part

3141 01 01

# TABLE DES MATIÈRES

|                                                            | <u>PAGE</u>  |
|------------------------------------------------------------|--------------|
| DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS DES TERMES.....             | 111          |
| ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....               | 1            |
| ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....                     | 2-3-4        |
| ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE.....                        | 4-5          |
| ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES.....                        | 5-6-7-8      |
| ARTICLE V ANCIENNETÉ.....                                  | 8-9-10-11-12 |
| ARTICLE VI DISCIPLINE.....                                 | 12-13-14     |
| ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS.....                       | 14-15-16-17  |
| ARTICLE VIII ARBITRAGE.....                                | 17           |
| ARTICLE IX GRÈVE ET LOCKOUT.....                           | 18           |
| ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL.....                           | 18-19-20-21  |
| ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....                     | 21-22        |
| ARTICLE XII SALAIRES.....                                  | 22-23-24     |
| ARTICLE XIII VACANCES PAYÉES.....                          | 24-25        |
| ARTICLE XIV CONGÉS STATUTAIRES.....                        | 25-26        |
| ARTICLE XV SÉCURITÉ ET SANTÉ.....                          | 26-27-28     |
| ARTICLE XVI CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ..... | 28-29-30     |
| ARTICLE XVII ASSURANCE COLLECTIVE.....                     | 30           |
| ARTICLE XVIII PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE.....               | 31           |
| ARTICLE XIX PLAN DE RETRAITE.....                          | 31           |
| ARTICLE XX PERMIS D'ABSENCE.....                           | 31-32-33     |
| ARTICLE XXI CONGÉ DE MATERNITÉ.....                        | 34-35-36-37  |
| ARTICLE XXII UNIFORMES.....                                | 37           |
| ARTICLE XXIII SALLE DE REPOS.....                          | 37           |
| ARTICLE XXIV CLAUSES GÉNÉRALES.....                        | 38           |
| ARTICLE XXV DURÉE DE LA CONVENTION.....                    | 38           |
| ANNEXE «A» ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS..... | 39           |
| LETTRES LETTRE D'ENTENTE: HEURES D'OUVERTURE.....          | 40           |
| D'ENTENTE: SÉCURITÉ D'EMPLOI - SALARIÉS RÉGULIERS.....     | 41           |
| LETTRE D'ENTENTE: CONCESSION.....                          | 42           |
| LETTRE D'ENTENTE: COMITE PATRONAL-SYNDICAL.....            | 43           |
| LETTRE D'ENTENTE: DEFINITION - DIVISION.....               | 44           |
| LETTRE D'ENTENTE: Augmentations salariales.....            | 45           |

|               |                                                         |                   |
|---------------|---------------------------------------------------------|-------------------|
| ANNEXE «B»    | CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL..... | 46.               |
|               | DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS DES TERMES.....          | 46-47-48          |
| ARTICLE I     | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....                      | 48                |
| ARTICLE II    | DROITS DE LA DIRECTION.....                             | 48-49-50          |
| ARTICLE III   | SÉCURITÉ SYNDICALE.....                                 | 51-52             |
| ARTICLE IV    | AFFAIRES SYNDICALES.....                                | 52-53-54-55       |
| ARTICLE V     | ANCIENNETÉ.....                                         | 55-56-57          |
| ARTICLE VI    | DISCIPLINE.....                                         | 57-58-59          |
| ARTICLE VII   | PROCÉDURE DE GRIEFS.....                                | 59-60-61-62       |
| ARTICLE VIII  | ARBITRAGE.....                                          | 62                |
| ARTICLE IX    | GRÈVE ET LOCKOUT.....                                   | 63                |
| ARTICLE X     | HEURES DE TRAVAIL.....                                  | 63-64-65-66-67-68 |
| ARTICLE XI    | HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....                             | 68-69             |
| ARTICLE XII   | SALAIRES.....                                           | 69-70             |
| ARTICLE XIII  | VACANCES PAYÉES.....                                    | 70-71-72          |
| ARTICLE XIV   | CONGÉS STATUTAIRES.....                                 | 72                |
| ARTICLE XV    | SÉCURITÉ ET SANTÉ.....                                  | 72-73             |
| ARTICLE XVI   | PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE.....                          | 73                |
| ARTICLE XVII  | PLAN DE RETRAITE.....                                   | 74                |
| ARTICLE XVIII | PERMIS D'ABSENCE.....                                   | 74-75-76          |
| ARTICLE XIX   | UNIFORMES.....                                          | 76                |
| ARTICLE XX    | SALLE DE REPOS.....                                     | 76                |
| ARTICLE XXI   | CLAUSES GÉNÉRALES.....                                  | 76                |
| ARTICLE XXII  | DURÉE DE LA CONVENTION.....                             | 77                |
| ANNEXE «C»    | ÉCHELLE SALARIALE DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL.         | 78                |

## DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS 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 rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire et dont la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures.
- c) Salarié à temps partiel: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à celle qui est mentionnée au sous-paragraphe B) ci-haut.
- d) Magasin: Établissement exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), situé au 500 Place Belvédère, Cité de Sherbrooke.
- e) Promotion: Changement à caractère permanent d'une classification à une autre comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé, le tout avec ou sans déplacement.
- f) Rétrogradation: Changement à caractère permanent d'une classification à une autre comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé, le tout avec ou sans déplacement.
- g) Transfert: Mutation à caractère permanent d'un département à un autre sans changement de classification, le tout avec ou sans déplacement.
- h) Déplacement: Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.

- i) Genre: Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.
- j) Jour: Le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- k) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 14.01, sujet aux dispositions de la lettre d'entente s'y appliquant.
- l) Mise à pied: Suspension temporaire d'emploi, à l'initiative de l'Employeur, pour d'autres raisons que des motifs disciplinaires.
- m) Changement de statut: Désigne le passage du statut de régulier à celui de salarié à temps partiel.
- n) Classification: Les fonctions énumérées à l'Annexe «A» ou les nouvelles occupations dont le paragraphe 2.05 qui suit fait mention.
- o) Poste: L'exercice d'une fonction dans le magasin.
- p) Tâche: Travail spécifique que le titulaire d'un poste doit accomplir.
- q) Législation supérieure à la convention collective: Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.
- r) Singulier et pluriel: Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.

s) Application de la convention et Annexes:

Alors que la première partie de cette convention a trait aux salariés réguliers, les annexes «B» et «C» contiennent les dispositions qui sont applicables aux salariés à temps partiel.

t) Texte officiel:

Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

u) Titres et sous-titres:

Les titres des articles ou des clauses et les sous-titres sont insérés pour faciliter les références seulement, et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Unité d'accréditation

L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de tous les salariés du magasin Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) situé au 500, Place Belvédère, Cité de Sherbrooke, sauf: les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupes, les gardiens, les employés de bureau, le personnel du service de la sécurité.

1.02 Ententes individuelles

L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention. Le contenu de ce paragraphe n'empêche pas l'Employeur et l'Union de convenir, dans des circonstances particulières, que certaines conditions de la convention sont inopérantes. Dans ce dernier cas, l'entente doit être confirmée par écrit.

## ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

### 2.01 Droits de la Direction

C'est le droit de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, il appartient à l'Employeur:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée.
- c) d'embaucher, congédier, mettre à pied, diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, déplacer et discipliner pour cause juste et suffisante;
- d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations 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.

### 2.02 Façon d'exercer les droits de direction

L'exercice des droits de gérance sus-mentionnés sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention, et toute mécontente résultant d'une décision arbitraire et discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu du paragraphe 2.01, sera soumise à la procédure des griefs et d'arbitrage.

### 2.03 Contrats à forfait

Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

2.04 Travail de personnes exclues de l'unité de négociation

- A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail manuel qui pourrait être programmé au profit d'un salarié, et les représentants des différents fournisseurs de l'Employeur ne peuvent pas effectuer des tâches appartenant aux salariés. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin pendant que le travail se fait et, si le gérant n'y est pas, à l'attention d'un autre membre de la gérance présent au magasin. Si la supposée violation de ce paragraphe s'est produite en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin et, en son absence, à un autre membre de la gérance présent au magasin, dans les plus brefs délais possibles suivant la connaissance de la violation.

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

- B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail clérical relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
- C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, l'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.

2.05 Nouvelles occupations

Si de nouvelles occupations comportant de nouvelles opérations doivent être établies, l'Employeur informe l'Union, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance de la date à laquelle la nouvelle occupation entre en vigueur et du taux y afférent. Dans le même délai, l'Employeur et l'Union discutent le taux de salaire, et ce, en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective. Dans les dix (10) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'Union peut, s'il n'y a pas entente sur le taux, présenter un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

- 2.05 Un tel grief est étudié à compter de la troisième étape de la procédure de griefs. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage est rétroactif à la date de la mise en vigueur de la nouvelle occupation.

### ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

#### 3.01 Appartenance obligatoire à l'Union

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 Prélèvement des frais d'initiation

Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire, après une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

#### 3.03 Prélèvement des cotisations syndicales

Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.

#### 3.04 Remise des argents à l'Union

L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15ème) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

#### 3.05 L'Union comme porte-fort

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 Renseignements à l'Union

- A) L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués pour chaque magasin séparément.

B) Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un «rapport de contributions syndicales» et d'informations générales comprenant les indications suivantes: ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

- les heures travaillées;
- numéro du magasin où le salarié travaille;
- le salaire brut hebdomadaire;
- le salaire brut horaire;
- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque magasin séparément;
- total initiation pour chaque magasin séparément.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

C) Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

#### ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

##### 4.01 Représentants syndicaux et droits de visite

- a) Les représentants syndicaux peuvent visiter le magasin durant les heures d'ouverture, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant, afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés.

4.01 Ces visites sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.

- b) Un représentant syndical peut visiter le magasin durant les heures de travail des salariés soit avant, soit après les heures d'ouverture, mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin ou, en son absence, du gérant de groupe qui représente le gérant du magasin.

#### 4.02 Délégués d'Union

- A) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts. En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.

#### Statut spécial des délégués d'Union

- B) a) Aucun délégué d'Union n'est déplacé sauf dans le cas d'une promotion ou en application du sous-paragraphe b) qui suit; en cas de déplacement, l'Union en est avisée dix (10) jours à l'avance.
- b) En cas de réduction du personnel, il n'y a pas, à moins qu'ils n'y consentent, de changement de statut pour les délégués d'Union, ni de mise à pied, tant que, dans l'un des magasins de leur zone au sens du paragraphe 5.02 B), il y a du travail disponible dont ils sont capables de remplir les exigences normales.

#### 4.03 Permis d'absence pour activités syndicales

- a) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est 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 salariés de l'unité de négociation se limite à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale. Pour les fins de ce sous-paragraphe, les mots «activités syndicales» comprennent, entre autres, l'assistance à des réunions du comité du Syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.
- b) Un employé (1) peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister au congrès de la F.T.Q. Ce permis d'absence ne doit pas excéder une semaine et une demande doit être soumise par écrit un (1) mois à l'avance.

- c) Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence, et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.
- d) Le salarié qui est élu ou désigné comme permanent de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye sur demande faite sept (7) jours au préalable, et à la condition que son absence commence aussitôt que l'Employeur a pu le remplacer. Si une demande d'emploi pour revenir travailler chez l'Employeur est acceptée, l'ancienneté du salarié à son retour est égale à celle qu'il avait au moment de son départ. Une telle demande d'emploi n'est pas refusée indûment.

#### 4.04 Comité syndical de négociation

Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents d'Union et de deux (2) salariés de l'unité de négociation. Ces membres du comité de négociation de l'Union à l'emploi de l'Employeur ne subissent pas de perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation.

#### 4.05 Tableau d'affichage

L'Union peut se servir du tableau d'affichage de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une copie de chaque communiqué doit être remise au gérant du magasin ou à son remplaçant avant l'affichage.

#### 4.06 Permission au délégué de quitter son poste

- a) Le délégué d'Union peut enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de griefs.
- b) Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de privilèges et/ou de droits acquis prévus à la convention collective et/ou de salaire durant les heures normales de travail.
- c) Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail; cependant ses absences sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération du magasin. Le délégué ne peut quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer sa fonction de délégué.

4.07 Boutons d'Union ou de délégué et cartes d'identification

- a) Les salariés peuvent porter leurs boutons d'Union ou de délégué en tout temps lorsqu'ils travaillent.
- b) L'Employeur autorise l'affichage des cartes d'identification du Local 504, T.U.A.C. dans l'établissement régi par cette convention.

4.08 Le gérant du magasin ou son remplaçant remet au délégué la liste des nouveaux salariés de façon hebdomadaire.

4.09 Activités syndicales

Il n'y aura pas de discrimination, de coercition ou d'intimidation, soit par l'Employeur, soit par ses représentants envers un délégué, en raison de ses activités syndicales.

4.10 L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à parts égales, les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 Définition d'ancienneté

- a) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans le ou les magasins de son Employeur couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 1.01, conformément aux dispositions du présent article.

Probation

- b) 1) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante (40) jours travaillés. Une fois la période de probation complétée, la date d'ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 2) Le congédiement d'un salarié en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.
- c) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille.

#### 5.02 Règles générales d'ancienneté

Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés réguliers qui sont capables de rencontrer les exigences normales des tâches, dans les cas de promotion, de rétrogradation, de transfert, de mise à pied, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

Cependant, dans le cas des commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

#### 5.03 Affichage de postes à combler

- a) Si un poste doit être comblé de façon permanente dans une classification nouvelle ou existante, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur le babillard du magasin de la zone visée. Les salariés intéressés font leur demande par écrit dans lesdits dix (10) jours au gérant du magasin.
- b) Le nom du salarié à qui le poste a été attribué, son ancienneté et son nouveau poste sont affichés sur le babillard du magasin, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution. Tout grief relatif à cette attribution doit être soulevé, à compter de la deuxième (2ème) étape de la procédure des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle cet affichage a été fait.
- c) L'Employeur accorde une période d'essai minimale de vingt-cinq (25) jours travaillés à tout salarié promu.

#### 5.04 Procédure de mise à pied

- A) Si l'Employeur décide qu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés réguliers dans une zone donnée, il procède de la façon suivante:

- 1) il met d'abord à pied les salariés en probation;

- A) 2) s'il y a lieu, il fait les transferts et rétrogradations qui s'imposent, avec ou sans déplacements, en appliquant les critères prévus au paragraphe 5.02 A;
- 3) si, après avoir suivi la procédure ci-haut, il y a encore des salariés redondants, le salarié redondant a les choix suivants:
- a) changer de statut dans le magasin.

Pour les fins de l'Annexe «B», son ancienneté comme salarié à temps partiel est égale aux services continus qu'il a accumulés dans le magasin depuis sa date d'embauchage sous réserve que, quelle que soit son ancienneté par rapport aux autres salariés à temps partiel, il a, pendant tout le temps qu'il maintient son ancienneté de régulier, priorité quand arrive le temps de choisir un module, et sous réserve de plus que, si son changement de statut se produit entre deux dates où les modules sont choisis, il est assuré d'au moins vingt-cinq (25) heures de travail hebdomadaire; ou

- b) être mis à pied;

- B) Si, au cours des neuf (9) mois qui suivent le changement de statut du salarié, il y a ouverture pour un poste de salarié régulier dans le magasin, il a préférence sur tout autre salarié à temps partiel pour redevenir régulier. L'ancienneté qu'il a au moment de son retour comme régulier est égale à celle qu'il aurait eue s'il n'était pas devenu salarié à temps partiel.

#### 5.05 Rappels au travail

Les rappels au travail à la suite d'une mise à pied et la reprise d'un poste comme salarié régulier quant il y a eu changement de statut résultant d'une réduction du personnel se font en donnant priorité à l'ancienneté, à condition que les salariés visés soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches à accomplir. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

#### 5.06 Pré-avis

Le salarié redondant au sens du paragraphe 5.04 A.1) et A.2) reçoit un pré-avis d'une semaine afin de lui permettre de choisir entre les deux (2) options prévues audit paragraphe 5.04 A.3).

- 5.06 Si l'Employeur omet de lui donner ce pré-avis, il verse au salarié une indemnité compensatrice égale à une semaine de salaire à son taux normal. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas en cas de feu, d'inondation ou de toute autre circonstance hors du contrôle de l'Employeur.

5.07 Acquisition d'ancienneté hors l'unité de négociation

- A) Au cas de retour dans l'unité de négociation, le salarié régulier muté hors de l'unité de négociation, en plus d'avoir conservé l'ancienneté qu'il avait au moment de sa nomination, aura à son crédit toute l'ancienneté acquise en dehors de l'unité de négociation.
- B) Si une personne est à l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser la durée de ses services hors de l'unité de négociation pour fins de promotion, transfert, mise à pied ou changement de statut en cas de réduction du personnel, à moins d'entente écrite entre l'Union et l'Employeur.

5.08 Changement de statut demandé par le salarié

Un salarié qui désire changer de statut alors qu'il n'y a pas de réduction du personnel, peut le faire sans donner sa démission après avoir fait application par écrit. Il devient lié par les dispositions de l'Annexe «B» et pour les fins de ladite annexe, son ancienneté comme employé à temps partiel est égale aux services continus qu'il a accumulés dans les magasins depuis sa date d'embauchage.

Le salarié qui s'est prévalu de ce paragraphe pour devenir salarié à temps partiel doit demeurer à temps partiel pendant au moins douze (12) mois avant de pouvoir utiliser les dispositions du paragraphe 5.03 de l'annexe «B».

5.09 Perte d'ancienneté

- A) Tout salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les circonstances suivantes:
- a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt-quatre (24) heures pour révoquer sa démission;
  - b) s'il est congédié pour cause;
  - c) s'il est mis à pied pendant neuf (9) mois consécutifs ou plus;

5.09 d) s'il néglige ou refuse, sans donner de raison valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel au travail par lettre recommandée, à la suite d'une mise à pied;

e) s'il s'absente de son travail pour deux (2) jours ou plus sans avis et sans autorisation de l'Employeur.

B) Tout salarié perd son ancienneté comme régulier après neuf (9) mois, s'il est devenu salarié à temps partiel à cause d'une réduction du personnel.

C) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention ou toute autre absence autorisée par l'Employeur ou encore occasionnée par la maladie ou un accident.

#### 5.10 A) Fermeture de magasins

Préavis au Syndicat

Si l'Employeur décide de fermer définitivement le magasin, il doit aviser le Syndicat dans un délai d'au moins deux (2) mois de la date prévue pour la fermeture.

#### B) Comité de reclassement

1. Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu au paragraphe A), les parties formeraient un comité, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

2. Le comité se rencontrera à la demande d'une des parties et aura comme tâche d'identifier le processus de déplacement prévu à l'article 5.04.

Le comité pourra s'entendre pour prévoir d'autres modes de déplacement que ceux prévus à l'article 5.04. A défaut d'entente, l'article 5.04 s'applique.

### ARTICLE VI - DISCIPLINE

#### 6.01 Formes de discipline et présence des délégués d'Union

La discipline prend la forme de réprimande écrite, suspension sans solde ou congédiement.

6.01 Lorsqu'il y a lieu de discipliner un salarié et qu'il est convoqué au bureau de l'Employeur pour la remise de la discipline, le délégué d'Union doit être présent comme témoin, si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin, la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la demande du salarié. Copie de la réprimande écrite, de l'avis de suspension ou de congédiement est remise immédiatement au salarié en cause, et une autre est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent la remise au salarié.

6.02 Réprimande écrite avant congédiement

Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est discipliné par voie de congédiement ou de suspension sans avoir reçu au préalable une réprimande écrite selon 6.01. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave.

Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné, avec copie à l'Union.

6.03 Validité des réprimandes écrites

Aucune réprimande écrite inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si elle est datée de six (6) mois et plus.

6.04 Interrogatoire

- A) Si un salarié est interrogé par un représentant de la sécurité, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant et/ou le représentant syndical. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.
- B) Une copie de tout document signé par un salarié en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause.

6.05 Perquisition

Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les casiers, ni aucune fouille des effets personnels, sans la présence du salarié concerné et du délégué d'Union. Si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué ou le témoin doit se retirer à la demande du salarié.

6.06 Détecteurs de mensonges

Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte, le délégué d'Union doit être présent comme témoin. Si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin, la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué ou le témoin doit se retirer à la demande du salarié.

6.07 Fardeau de preuve

Il appartient à l'Employeur, en cas de griefs portant sur les mesures disciplinaires mentionnées au paragraphe 6.01 ou sur un congédiement non disciplinaire, de faire la preuve des motifs de son geste.

6.08 Dossier du salarié

Après avoir pris rendez-vous, un salarié peut consulter son dossier sur ses heures normales de travail.

6.09 Harcèlement sexuel

Les parties reconnaissent le droit de tout salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Définition de griefs

L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentements 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 Discussion verbale de la plainte

Le salarié et/ou le délégué d'Union n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné au gérant de groupe où il y a un problème, l'occasion de régler sa plainte en la discutant avec celui-ci, et ce, dans les dix (10) jours suivant l'incident donnant lieu à la plainte. Si la plainte n'est pas réglée avec le gérant de groupe dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent la discussion, elle peut être soulevée comme grief dans un délai additionnel de sept (7) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

7.03 Présentation écrite du grief au gérant du magasin

Première étape

Entre le salarié intéressé, le gérant du magasin ou son remplaçant, le délégué du magasin et/ou le représentant syndical.

Suivant réception du grief écrit, le gérant du magasin ou son remplaçant doit remettre sa décision écrite au salarié dans les trois (3) jours ouvrables complets suivants, avec copie à l'Union.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit par le représentant syndical ou Gérant Régional, dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur, à la première étape.

7.04 Présentation du grief au Gérant Régional

Deuxième étape

Entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou le représentant syndical et le Gérant Régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnés, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel. Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional ou son délégué rend sa décision par écrit au représentant syndical. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05 Troisième étape

Entre le directeur des relations avec les employés et le représentant syndical.

L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape.

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

7.06 Griefs de salaire

Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la troisième étape, et la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

7.07 Griefs de groupe et d'intérêt général

Un grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat est soumis à la troisième étape dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief. Il en est de même pour les griefs communs à deux employés ou plus. Il est entendu toutefois que les dispositions de ce paragraphe ne sont pas utilisées pour éviter la procédure prévue au paragraphe 7.02.

7.08 Griefs de congédiements

Dans le cas du congédiement disciplinaire d'un salarié ayant terminé sa période de probation, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou le représentant syndical. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape. La même procédure s'applique au congédiement non disciplinaire.

7.09 Prolongation de délais

A) Si un salarié est incapable à cause de maladie ou accident, de présenter une plainte et de la discuter avec son gérant de groupe dans le délai prévu au paragraphe 7.01, il peut le faire dans les sept (7) jours qui suivent son retour au travail, à condition que son absence n'ait pas excédé dix-huit (18) jours ouvrables.

B) Sous réserve du sous-paragraphe A) qui précède, les délais-limites spécifiés à cet article et à l'article VIII sont impératifs et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.

7.10 Production de documents

Aux fins de discussion d'un grief, le gérant produit les documents nécessaires et pertinents au grief, à l'exception des documents de matière confidentielle.

7.11 Signature des salariés

Toute signature sur un document relatif à une mesure disciplinaire est considérée comme un accusé de réception, tout au plus.

7.12 Correspondance

Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé ou certifié ou courrier spécial ou par messenger avec accusé de réception.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Procédure

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut 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 la dernière étape de la procédure de griefs ou de la date à laquelle la décision aurait dû être rendue, si elle ne l'a pas été.

8.02 Pouvoirs de l'arbitre

A) L'arbitre n'a 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.

B) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

C) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

8.03 Effet de décision arbitrale

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

8.04 Partage des coûts d'arbitrage

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

# ARTICLE IX - GRÈVE ET LOCKOUT

- 9.01 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lockout, piquetage, boycottage, débrayage, ni arrêt de travail.

# ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

## 10.01 Heures normales

La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures, réparties sur trois (3) jours de huit (8) heures et deux (2) jours de sept (7) heures.

## 10.02 Programmation des heures de travail

- A) Le programme de travail de chaque salarié est établi par l'Employeur selon les exigences de l'entreprise et les conditions nouvelles qui peuvent survenir à l'occasion.
- B) La programmation des heures de travail pour les employés de jour est établie à l'intérieur de la période comprise entre une heure et demi (1, 1/2) avant l'ouverture et une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin et elle indique la journée de congé pour chaque employé.
- C) Au moins un (1) samedi par trois (3) semaines est alloué à titre de congé hebdomadaire. Le gérant du magasin considère la demande faite par un salarié d'avoir congé plus d'un samedi par trois (3) semaines, à la condition que cette demande soit faite au moins une (1) semaine à l'avance.

## 10.03 Heure d'ouverture

Pour fins de cet article, l'heure d'ouverture est considérée comme étant neuf heures (9:00), nonobstant les réglementations pouvant s'y appliquer.

## 10.04 Poinçonnage des cartes de temps

Seules les heures fournies réellement par le salarié, selon son programme de travail, sont rémunérées. Le salarié doit toujours poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.

10.05 Travail du soir

Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail. Un salarié de jour ne travaille pas plus d'un soir par semaine, sauf durant la période des fêtes où son programme d'heures normales peut inclure un maximum de deux (2) soirs non consécutifs. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés pour travailler le soir ne sont pas programmés plus tard que dix-huit heures (18:00).

10.06 Heures de travail consécutives

Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

10.07 Affichage et remise à l'Union du programme de travail

A) Le programme de travail est affiché au poinçon du magasin au plus tard à treize heures (13:00) le vendredi de la semaine précédente, et aucun changement ne peut y être effectué après cette heure-limite.

B) Une copie du programme de travail hebdomadaire est expédiée par la poste au bureau de l'Union, à l'attention du représentant syndical, la journée même de son affichage. Une (1) copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage ou s'il est absent, dès son retour.

10.08 Périodes de repas

Le salarié a droit à une (1) heure pour son repas pour toute journée de sept heures de travail fournies. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente (11:30) et quatorze heures et trente (14:30), et la période de souper entre seize heures et trente (16:30) et dix-neuf heures (19:00). Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans avoir droit à une période de repas. Les salariés de l'équipe de nuit ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas principal qui doit être pris vers le milieu de la période de travail quotidienne.

10.09 Équipes de nuit

A) Le salarié dont la majorité des heures quotidiennes de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme partie de l'équipe de nuit. L'assignation à l'équipe, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

- B) La programmation doit inclure cinq (5) nuits consécutives.

#### 10.10 Pauses-café

- A) Le salarié qui fournit une journée de sept (7) heures de travail, bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes, chacune à la mi-temps, si possible, de chaque période de travail. Ces pauses ne doivent pas 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) Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée de travail régulière, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- C) L'Employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il ne prenne pas les pauses-café auxquelles il a droit en vertu de ce paragraphe.

#### 10.11 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler

- A) Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon sa programmation prévue, doit sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, une (1) heure avant le début de sa programmation.
- B) Si le salarié est programmé pour commencer avant ou à l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai prévu au paragraphe A, ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser, dans les trente minutes qui suivent le début de sa programmation.
- C) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.

- 10.12 Le dimanche est exclu de la programmation normale des heures de travail.
- 10.13 Les périodes mentionnées aux paragraphes 10.08 et 10.10 sont prises, en autant que possible, sur le principe du «premier entré», «premier sorti».

#### ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 A) Toutes les heures travaillées avant ou après la période mentionnée en 10.02 B) et 10.03 sont considérées comme heures supplémentaires, à moins qu'il ne s'agisse d'un salarié faisant partie de l'équipe de nuit tel que défini en 10.09.
- B) Un salarié régulier est payé au taux et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de son programme de travail quotidien. Toutes les heures de travail fournies en excédent des heures hebdomadaires normales sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).
- C) En aucun cas, il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 11.02 Attribution du temps supplémentaire
- A) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assigne le temps supplémentaire en commençant par les employés du département qui ont le moins d'ancienneté.
- B) Lorsqu'il est requis par la direction, le temps supplémentaire dure un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectue à raison d'unités de six (6) minutes.
- 11.03 Appel au travail hors les heures programmées
- Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi ou au taux double, selon les dispositions du présent paragraphe. Si un salarié est rappelé au travail le dimanche, un jour de congé payé, ou le jour de son congé hebdomadaire, il est payé au taux de temps double.

11.03 Un salarié rappelé au travail consécutivement à ses heures programmées, est payé au taux de temps et demi pour les heures fournies excédant les heures programmées. Quand un salarié est rappelé au travail et que ces heures ne sont pas consécutives aux heures programmées, un paiement minimum de quatre (4) heures est payé au taux applicable.

11.04 Travail du dimanche

Lorsqu'un salarié régulier est requis de travailler entre 00:01 et 24:00 le dimanche, il est rémunéré au taux double.

11.05 Travail lors de congés statutaires

Tout travail effectué par un salarié régulier durant la période d'un congé statutaire, telle que définie en 14.01, est rémunéré au taux double. Au cours d'une semaine qui comporte un (1) ou deux (2) congés statutaires, le salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures de travail fournies en plus des trente (30) heures ou des vingt-trois (23) heures programmées pour la semaine en question.

Il est entendu que le salarié a droit à son jour de congé hebdomadaire, en plus du congé.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Salaires

Les salaires et classifications apparaissent à l'annexe «A», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire ni mise à pied.

12.03 Progression dans l'échelle salariale

le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.04 Assignation à une classification supérieure

Le salarié régulier qui est assigné à une classification supérieure à la sienne pour une période d'au moins une (1) semaine de calendrier, est payé le taux suivant de son taux dans la classification supérieure à compter de la première journée, et l'employé ne reçoit pas moins de dix dollars (\$10.00) par semaine.

12.05 Ancienneté d'un salarié à temps partiel promu régulier

Quand un salarié à temps partiel devient régulier, un crédit égal à cinquante pourcent (50%) de son ancienneté (avec limite de deux (2) ans) lui est accordé et est applicable à la date de sa promotion. Sauf si autrement prévu par le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc., il est entendu toutefois que ce crédit ne compte pas pour l'éligibilité du salarié aux divers plans d'assurance et que pour cette fin, il est considéré comme nouvellement embauché.

12.06 Paie des salaires

A) L'Employeur inscrit ce qui suit sur le talon des chèques de paye:

- la date de la période de la paye
- les heures travaillées
- le temps supplémentaire
- les primes
- les déductions ainsi que le montant du salaire net.

B) Le salaire est distribué en espèce légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine avant midi, sauf lorsque les chèques de paie ne parviennent pas au magasin. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi matin.

12.07 Primes de nuit

A) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est versée aux salariés réguliers de jour qui travaillent entre 19:01 et 7:00 du lundi au samedi.

B) Les salariés de l'équipe de nuit, c'est-à-dire ceux dont le programme de travail est tel que défini à la clause 10.09, reçoivent une prime de soixante-dix cents (\$0.70) l'heure.

C) Les primes ici prévues à ce paragraphe sont non-concomitantes et sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.

12.08 Boni de Noël

A) Un boni de Noël égal à un quart (1/4) du salaire pour une semaine de travail au taux régulier est payé à chaque salarié régulier pourvu que son nom soit inscrit sur la liste du 1er septembre au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.

- B) Un boni de Noël égal à la moitié (1/2) du salaire au taux régulier pour une (1) semaine de travail est payé à tout salarié régulier inscrit sur la liste de paye en date du 1er juillet au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.
- C) Un boni de Noël égal à trois quart (3/4) du salaire au taux régulier pour une semaine de travail est payé à tout salarié régulier inscrit sur la liste de paye du 1er mars au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.
- D) Un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux régulier est payé à chaque salarié régulier pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paye du 1er janvier au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.

#### ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

##### 13.01 Plan de vacances

- a) L'Employeur convient d'accorder des vacances payées à chaque salarié régulier qui, au 30 avril de l'année en cours, possède l'ancienneté nécessaire. On tiendra compte des critères suivants:

##### ANCIENNETÉ

##### DURÉE DES VACANCES

##### PAYE DE VACANCES

Moins de 12 mois

1 jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours et payable à 4% du salaire total.

Un (1) an

2 semaines

Quatre (4) ans

3 semaines

Neuf (9) ans

4 semaines

Seize (16) ans

5 semaines

Vingt-quatre (24) ans

6 semaines

La période des vacances s'étend du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante. Dans chaque magasin, les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté, et le tableau de vacances doit être affiché au plus tard le 15 avril de l'année en cours. Aucun changement ne peut être effectué après cette date-limite.

- b) Aucune période de vacances n'est accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre.

- c) Le paiement des vacances dû à un salarié se fait en un seul versement avant le départ de celui-ci pour ses vacances.

#### 13.02 Conditions particulières

- a) Le salarié régulier qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacance, peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances établie en 13.01. L'excédent est programmé après que tous les salariés réguliers et les temps partiel ont programmé leur premier choix. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté.
- b) L'Employeur détermine le nombre d'employés qui peuvent être absents en même temps dans le magasin.
- c) Un minimum de 25% des salariés d'un groupe de départements jusqu'à un maximum de cinq (5) peut être en vacances en même temps.
- d) En aucune période de l'année, les salariés ne sont empêchés de prendre leurs vacances dû à l'inventaire.
- e) Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances, nonobstant son ancienneté.

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

13.04 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.

13.05 Tout salarié a comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.

13.06 Les vacances sont non-cumulatives.

#### ARTICLE XIV - CONGÉS STATUTAIRES

##### 14.01 Liste des congés

- a) Le salarié régulier a droit aux congés payés suivants:
- Jour de l'An
  - Lundi de Pâques

- 15.01 a) - Fête de Victoria  
 - St-Jean Baptiste  
 - Confédération  
 - Fête du Travail  
 - Action de Grâces  
 - Noël  
 - Le 26 décembre  
 - Lendemain du jour de l'An.

- b) Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins d'absences prévues à la convention collective.

14.02 Définition du congé

Le congé se définit pour les salariés de jour, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 00:01 et 24:00 heures et pour les salariés de nuit, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 18:01 la veille du congé et 18:00 le jour du congé.

14.03 Congés statutaires pendant les vacances

Lorsqu'un ou des congés, tels que définis à l'article 14.01 tombent pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces congés payés en même temps que ses vacances.

14.04 Travail les Veilles de Noël et du Jour de l'An

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

14.05 Congé lors d'une journée non-ouvrable

Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant.

ARTICLE XV - SÉCURITÉ ET SANTÉ

15.01 Principes généraux

L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail et l'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur.

15.02 Salariés inaptes à travailler

- A) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou un poste équivalent.
- B) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident survenu pendant ses heures de travail, l'Employeur convient de lui fournir l'assistance et le transport nécessaire, si le cas nécessite une visite à l'hôpital et que le salarié ne peut s'y rendre seul.

15.03 Accidents de travail

Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toutes ses heures programmées à l'occasion de la journée où se produit l'accident. Ce paiement, ainsi que les avances de quatorze (14) jours de salaire prévus par la loi sur les Accidents de Travail, et les Maladies Professionnelles, ne réduit pas le crédit de journées d'absences occasionnelles. L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

15.04 Comité de Sécurité

- A) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et d'au moins un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard. Le salarié désigné par l'Union est en même temps le représentant à la prévention.

Ce comité doit se rencontrer à tous les deux (2) mois ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

- B) Le comité de sécurité:

- 1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- 2) étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;

- B) 3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
- 4) fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- C) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail;
- D) Le représentant à la prévention, accompagné du représentant de l'Employeur, fait des visites d'inspection, et les deux peuvent aussi accompagner l'inspecteur de la C.S.S.T. à l'occasion des visites de celui-ci.

#### ARTICLE XVI - CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ

16.01 Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins.

A) Incapacité occasionnelle:

Occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.

Éligibilité:

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

Conditions pour paiement:

- a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les délais prévus à l'article 10.11.

16.01

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

Paiement

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du 1er jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

- B) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:
1. Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours d'un salarié régulier a été épuisée;
  2. Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'en cas de maladie et sur présentation d'un certificat médical;
  3. Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe A) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe B).

16.01 C) Incapacité à court terme:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins.

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

Conditions pour paiement: Formule de «Déclaration du médecin traitant».

Paiement: Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente à la condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

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

b) Les accidents de travail.

ARTICLE XVII - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 À compter de la date de ratification, L'Employeur contribue un montant de 21.0¢ par heure normale travaillée par ses salariés réguliers, au Régime d'Assurance collective des employés de Steinberg Inc.

#### ARTICLE XVIII - PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE

- 18.01 a) L'Employeur contribue 10¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- b) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, l'Employeur contribue un montant de 11¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec, dans le Régime d'Assurance dentaire.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, L'Employeur contribue un montant de 12¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec.

#### ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

- 19.01 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:
1. Il maintient sa contribution actuelle de huit cents (0.08¢) par heure normale travaillée à titre de contribution pour services passés et ce, jusqu'à ce que le passif actuariel tel que déterminé par l'actuaire du régime en date de la participation de Miracle Mart au régime CCWIPP, soit complètement payé.
  2. A compter du 23 septembre 1985, il paye vingt-six cents (0.26 ¢), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (0.30 ¢), le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

#### ARTICLE XX - PERMIS D'ABSENCE

##### 20.01 Procédure

- a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être adressée, par écrit, à son gérant de magasin par le salarié concerné, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
- b) Une telle demande doit fournir les détails suivants:
  - nom et prénom du salarié
  - les motifs de la demande
  - la date du début et de la fin du permis d'absence.

- c) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence est fait par écrit, par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception de la demande.
- d) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- e) Un salarié ne peut obtenir plus de six (6) mois de permis d'absence par année.

20.02 Congé d'adoption

En cas d'adoption, la salariée peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

20.03 Devoir de juré

A) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

20.04 Témoin de la Couronne

Tout salarié régulier convoqué par subpoena comme témoin de la Couronne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

20.05 Élections

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

20.06 Cours de formation

Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié peut obtenir un congé sans solde, d'une durée maximum d'un (1) an pour suivre des cours de formation reliés au domaine du commerce au détail.

20.07 Congé de deuil

Le salarié a droit aux congés suivants pour les périodes de temps ici prévues, sans perte de salaire régulier si par ailleurs il avait été à l'ouvrage, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- b) décès de son père ou de sa mère: quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint: trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grands-parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant: une (1) journée, soit la journée des funérailles.

20.08 Congé de naissance ou d'adoption

Le salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant, ou lors de l'adoption d'un enfant, a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême ou soit à sa sortie de l'hôpital, ou le jour de l'adoption, au choix du salarié.

20.09 Congé de mariage

- a) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- b) A l'occasion du mariage de son enfant ou des autres parents mentionnés au paragraphe 20.07, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

# ARTICLE XXI - CONGÉ DE MATERNITÉ

21.01 Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. «Accouchement»: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. «Certificat médical»: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
3. «Congé de maternité»: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

## Sous-section 1

### CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

21.02 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 21.11 et 21.12 qui suivent.

21.03 Pour les fins du paragraphe 21.02, une salariée est réputée être à l'Emploi d'un Employeur durant une grève ou un lockout.

## Sous-section 2

### DURÉE DU CONGÉ

21.04 Sous réserve des paragraphes 21.08 et 21.09, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt-six (26) semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>ème</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

21.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

21.06 A partir de la 6<sup>è</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

21.07 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

21.07 Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 21.04 à compter du début de la 8<sup>ème</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21.08 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>ème</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

21.09 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>ème</sup> précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

21.10 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

### Sous-section 3

#### AVIS

21.11 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

- 21.11 Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2ème alinéa du paragraphe 21.07. le certificat médical remplace le présent avis.
- 21.12 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 21.13 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 21.14 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.11, 21.12, et 21.13 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.15 Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 21.04, 21.05, 21.06, 21.07 et 21.08, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.09, 21.10 et 21.11 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.16 Sous réserve du paragraphe 21.05, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

#### Sous-section 4

#### RETOUR AU TRAVAIL

- 21.17 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 21.18 À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

- 21.19 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 21.20 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son 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.
- 21.21 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 21.22 La présente section 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.
- 21.23 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

#### ARTICLE XXII - UNIFORMES

- 22.01 Le coût des uniformes requis par l'Employeur est défrayé par lui.

#### ARTICLE XXIII - SALLE DE REPOS

- 23.01 Une salle de repos est fournie. Elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXIV - CLAUSES GÉNÉRALES24.01 Cadenas

Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés, ou les salariés se serviront de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'Employeur.

24.02 Erreur dans la paye

S'il y a une erreur sur le chèque de paye du salarié, l'Employeur lui fait une avance de fonds qui équivaut au montant de l'erreur.

24.03 Relations gérant et représentants syndicats

Le gérant du magasin recevra, sur demande et rendez-vous, le représentant syndical de l'Union et les délégués d'Union de son magasin pour discuter de problèmes d'intérêt commun. Cette rencontre peut avoir lieu mensuellement et elle devra avoir été précédée d'un avis écrit spécifiant les matières qui seront discutées.

24.04 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

ARTICLES XXV - DURÉE DE LA CONVENTION

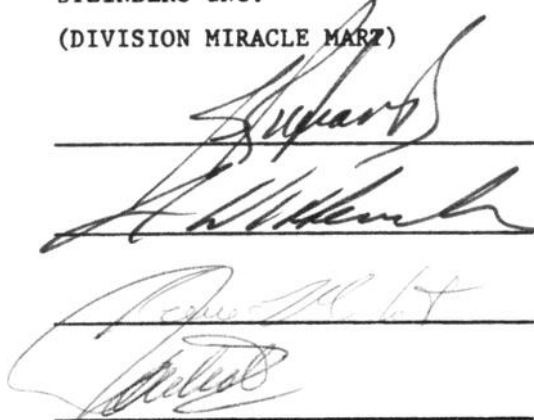
25.01 La présente convention reste en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 22 septembre 1985 au 21 septembre 1987.

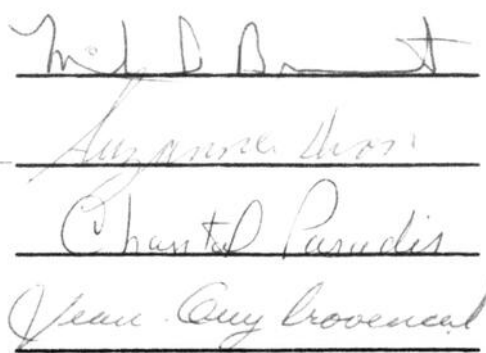
25.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de lock-out.

SIGNÉ A SHERBROOKE, Qué., ce 11 Décembre 1985.

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504





ANNEXE «A»DIVISION MIRACLE MART - MONTRÉALÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERSEN VIGUEUR LE 22 septembre 1985COMMIS RÉGULIER

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

PREMIER COMMIS, ÉTALAGISTE ET PRÉPOSÉ AU BUREAU DES CAISSES

|         |           |
|---------|-----------|
| Début   | \$ 319.10 |
| 6 mois  | 325.30    |
| 12 mois | 331.60    |
| 18 mois | 341.10    |

COMMIS RÉGULIEREN VIGUEUR LE 22 septembre 1986

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

PREMIER COMMIS, ÉTALAGISTE ET PRÉPOSÉ AU BUREAU DES CAISSES

|         |           |
|---------|-----------|
| Début   | \$ 330.27 |
| 6 mois  | 336.69    |
| 12 mois | 343.20    |
| 18 mois | 353.04    |

Tous les employés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4% effectif le 22 septembre 1985 et de 3.5% effectif le 22 septembre 1986 tel que démontré ci-haut.

LETTRE D'ENTENTEentre

STEINBERG INC.  
 (DIVISION MIRACLE MART)

etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 504RE: HEURES D'OUVERTURE

Si la loi ou un jugement d'une cour autorise l'ouverture des magasins le Dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la compagnie ouvre ses magasins ou une partie de ceux-ci due à une situation provoquée par une compétition significative, les Parties conviennent, nonobstant toute disposition contraire de la présente convention collective, de ce qui suit:

- 1) Les heures ainsi travaillées seront considérées comme faisant partie de la semaine normale de travail et seront rémunérées au taux régulier.
- 2) La distribution de ces heures se fera de la façon suivante:
  - a) sur une base de volontariat parmi les salariés à l'emploi de l'Employeur et qui n'ont pas complété une semaine normale de travail;
  - b) embauche de nouveaux salariés.

SIGNÉ A SHERBROOKE, Qué., ce *11 décembre* 1985.

STEINBERG INC.  
 (DIVISION MIRACLE MART)

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
 LOCAL 504

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

((Partie de deuxième part)

LETTRE D'ENTENTEentre

STEINBERG INC.  
(Division Miracle Mart)

etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 504

RE: Convention collective pour le magasin Steinberg Inc.,  
Division Miracle Mart situé au 500 Place Belvédère, Cité de  
Sherbrooke.

SÉCURITÉ D'EMPLOI - SALAIRES RÉGULIERS

En cas de réduction du personnel due à une réorganisation de l'entreprise ou à d'autres raisons d'ordre économique, les employés qui, à la date de la ratification de cette convention, étaient en poste et étaient classifiés comme «réguliers» conserveront leur statut d'employé régulier à moins qu'ils ne refusent un déplacement. L'Employeur fournira à l'Union la liste des employés classifiés comme «réguliers» à la date de la ratification, soit le 18 novembre.....1985.  
Dans le cas de fermeture de magasins, l'article 5.04 s'applique.

SIGNÉ A SHERBROOKE, Qué., ce 11 décembre 1985.

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTEentre

STEINBERG INC.  
 (Division Miracle Mart)

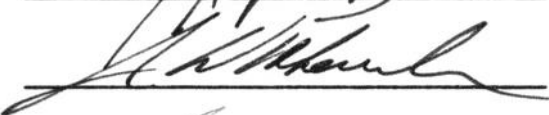
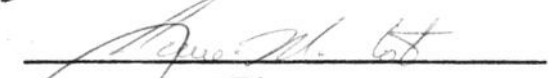
et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 504

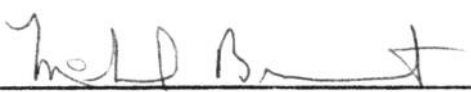
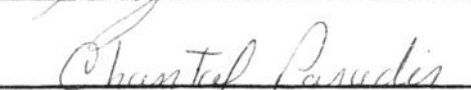
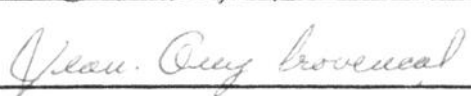
CONCESSIONS

La lettre d'entente signée entre les parties le 14 mars 1985  
 concernant les concessions est annulée.

SIGNÉ À SHERBROOKE, ce 11 décembre 1985


STEINBERG INC.  
 (DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
 LOCAL 504

LETTRE D'ENTENTEENTRE

STEINBERG INC.  
(Division Miracle Mart)

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504

RE: COMITÉ PATRONAL - SYNDICAL

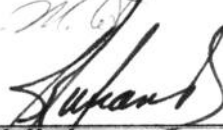
Les parties reconnaissent les difficultés sérieuses auxquelles est confrontée la division Miracle Mart et la nécessité de tenter, par voie de coopération, de remettre la division sur la voie de la rentabilité, au bénéfice de tous. Elles reconnaissent en particulier, mais non limitativement, un problème spécial autour de la question de la distribution des heures de travail des employés à temps partiel.

En conséquence, les Parties conviennent de former, après la ratification de la convention collective, un Comité patronal-syndical qui verra à étudier et proposer un nouveau système de distribution des heures de travail aux temps partiel, adapté aux besoins particuliers des divers établissements Miracle Mart et satisfaisant les Parties.

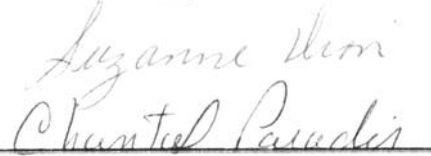
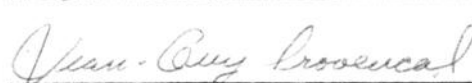
Le Comité pourra également s'adresser à d'autres problèmes d'intérêt commun en ayant comme objectif la satisfaction des employés qui y travaillent et le succès financier de la Division Miracle Mart.

SIGNÉ À SHERBROOKE, ce *11 décembre*

1985

  
*P. M. G.*  
  


STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

  
*Suzanne Dion*  
  


UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504

LETTRE D'ENTENTEENTRE

STEINBERG INC.  
Division Miracle Mart

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
Local 504

RE: DÉFINITION «DIVISION»

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

C'est-à-dire que les salariés seront assignés par l'Employeur à la division de son choix et les heures de travail seront distribuées par ancienneté, à la condition que les salariés possèdent les exigences normales de la tâche.

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

Si le système de modules s'applique, il y aura deux (2) affichages par année.

SIGNÉ À SHERBROOKE, ce

11 décembre

1985

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.  
(Division Miracle Mart)

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
Local 504

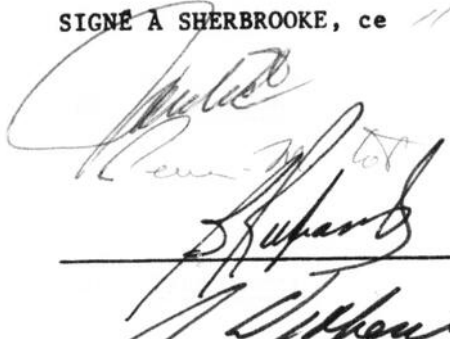
RE: Augmentations salariales

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

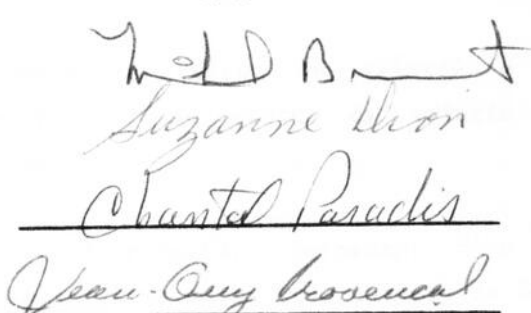
|          | <u>Début</u> | <u>6 mois</u> | <u>12 mois</u> | <u>18 mois</u> | <u>24 mois</u> | <u>30 mois</u> | <u>36 mois</u> |
|----------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 22-09-85 | 5.71         | 6.55          | 7.23           | 7.34           | 7.44           | 7.54           | 7.80           |
| 21-09-86 | 5.94         | 6.81          | 7.52           | 7.63           | 7.74           | 7.85           | 8.11           |

SIGNÉ À SHERBROOKE, ce 11 décembre

1985

  
 \_\_\_\_\_  
 STEINBERG INC.

(Division Miracle Mart)

  
 \_\_\_\_\_  
 UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
Local 504

A N N E X E «B»DIVISION MIRACLE MART - MONTRÉALCONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉSA TEMPS PARTIELDÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS 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 à temps partiel: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à celle des salariés réguliers.
- C) Magasin: Établissement exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), situé au 500 Place Belvédère, Cité de Sherbrooke.
- D) Promotion: Changement du statut de salarié à temps partiel au statut de salarié régulier.
- E) Transfert: Mutation à caractère permanent d'un département à un autre sans changement de classification, le tout avec ou sans déplacement.
- F) Déplacement: Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.
- G) Genre: Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

- H) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot «jour», dans la présente convention, signifie jour de calendrier.
- I) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 14.01, sujet aux dispositions de la lettre d'entente s'y appliquant.
- J) Classification: Les fonctions énumérées à l'Annexe «A» ou les nouvelles occupations dont le paragraphe 2.05 qui suit fait mention.
- K) Poste: L'exercice d'une fonction dans le magasin.
- L) Tâche: Travail spécifique que le titulaire d'un poste doit accomplir.
- M) Division: Combinaison de plusieurs groupes de départements comme suit:  
 Division 1 Gr. 10,11,15,16  
 Division 2 Gr. 12,13,14  
 Division 3 Gr. 20, 21, 22,  
 Division 4 Gr. 23, 24, 25  
 Division 5 Gr. 90  
 Division 6 Gr. 91, 92, 94, 95
- N) Législation supérieure à la convention collective: Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.
- O) Singulier et pluriel Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.

- P) Texte officiel: Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.
- Q) Titres et sous-titres: Les titres des articles ou des clauses et les sous-titres sont insérés pour faciliter les références seulement, et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

#### ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Unité d'accréditation  
L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) situé au 500, Place Belvédère, Cité de Sherbrooke, sauf: les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupes, les gardiens, les employés de bureau, le personnel du service de la sécurité.
- 1.02 Ententes individuelles  
L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention. Le contenu de ce paragraphe n'empêche pas l'Employeur et l'Union de convenir, dans des circonstances particulières, que certaines conditions de la convention sont inopérantes. Dans ce dernier cas, l'entente doit être confirmée par écrit.
- 1.03 Contenu des Annexes «B» et «C»  
La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées aux annexes «B» et «C» qui font partie intégrante de cette convention.

#### ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Droits de la Direction  
C'est le droit de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, il appartient à l'Employeur:

- 2.01 a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée.
- c) d'embaucher, congédier, mettre à pied, diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, déplacer et discipliner pour cause juste et suffisante;
- d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations 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.

2.02 Façon d'exercer les droits de direction

L'exercice des droits de gérance sus-mentionnés sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention, et toute mésentente résultant d'une décision arbitraire et discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu du paragraphe 2.01, sera soumise à la procédure des griefs et d'arbitrage.

2.03 Contrats à forfait

Aucun salarié ne sera rayé des listes de salariés à temps partiel à cause de la signature d'un contrat à forfait.

2.04 Travail de personnes exclues de l'unité de négociation

- A) La personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail manuel qui pourrait être programmé au profit d'un salarié, et les représentants des différents fournisseurs de l'Employeur ne peuvent pas effectuer des tâches appartenant aux salariés. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin pendant que le travail se fait et, si le gérant n'y est pas, à l'attention d'un autre membre de la gérance présent au magasin.

- A) Si la supposée violation de ce paragraphe s'est produite en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin et, en son absence, à un autre membre de la gérance présent au magasin, dans les plus brefs délais possibles suivant la connaissance de la violation.

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

- B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail clérical relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
- C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, l'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.

## 2.05

### Nouvelles occupations

Si de nouvelles occupations comportant de nouvelles opérations doivent être établies, l'Employeur informe l'Union, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance de la date à laquelle la nouvelle occupation entre en vigueur et du taux y afférent. Dans le même délai, l'Employeur et l'Union discutent le taux de salaire, et ce, en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective. Dans les dix (10) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'Union peut, s'il n'y a pas entente sur le taux, présenter un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. Un tel grief est étudié à compter de la troisième étape de la procédure de griefs. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage est rétroactif à la date de la mise en vigueur de la nouvelle occupation.

### ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

#### 3.01 Appartenance obligatoire à l'Union

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 Prélèvement des frais d'initiation

Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire, après une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

#### 3.03 Prélèvement des cotisations syndicales

Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.

#### 3.04 Remise des argents à l'Union

L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15<sup>ème</sup>) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

#### 3.05 L'Union comme porte-fort

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 Renseignements à l'Union

- A) L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués pour chaque magasin séparément.
- B) Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un «rapport de contributions syndicales» et d'informations générales comprenant les indications suivantes: ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

- B) - le salaire brut hebdomadaire;  
 - le salaire brut horaire;  
 - numéro matricule de chaque salarié;  
 - nom et prénom au complet;  
 - adresse complète;  
 - numéro d'assurance sociale;  
 - date de naissance;  
 - date d'embauche;  
 - date d'ancienneté;  
 - date de crédit d'ancienneté;  
 - date de fin de service;  
 - date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;  
 - une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T-4 remise au salarié;  
 - montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;  
 - montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;  
 - montant d'initiation pour période courante;  
 - total cotisation pour chaque salarié pour période courante;  
 - total initiation pour chaque salarié pour période courante;  
 - total cotisation pour chaque magasin séparément;  
 - total initiation pour chaque magasin séparément.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

- C) Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

#### ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

##### 4.01 Représentants syndicaux et droits de visite

- A) Les représentants syndicaux peuvent visiter le magasin durant les heures d'ouverture, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son représentant, afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.

- B) Un représentant syndical peut visiter le magasin durant les heures de travail des salariés soit avant, soit après les heures d'ouverture, mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin ou, en son absence, du gérant de groupe qui représente le gérant du magasin.

#### 4.02 Délégués d'Union

- A) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts. En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.

#### Statut spécial des délégués d'Union

- B) a) Aucun délégué d'Union n'est déplacé sauf dans le cas d'une promotion.
- b) En cas de réduction du personnel, il n'y a pas, à moins qu'il n'y consente, de mise à pied pour le délégué, dans son magasin, tant qu'il y a du travail disponible pour lequel il est capable de rencontrer les exigences normales.

#### 4.03 Permis d'absence pour activités syndicales

- A) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est 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 salariés de l'unité de négociation se limite à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale. Pour les fins de sous-paragraphe, les mots «activités syndicales» comprennent, entre autres, l'assistance à des réunions du comité du Syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.
- B) Les salariés mentionnés au paragraphe 4.03 B de la première partie de cette convention peuvent être des salariés à temps partiel.
- C) Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pour assister aux réunions du comité exécutif, pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence, et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.

- D) Le salarié qui est élu ou désigné comme permanent de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye sur demande faite par écrit sept (7) jours au préalable, et à la condition que son absence commence aussitôt que l'Employeur a pu le remplacer. Si une demande d'emploi pour revenir travailler chez l'Employeur est acceptée, l'ancienneté du salarié à son retour est égale à celle qu'il avait au moment de son départ. Une telle demande d'emploi n'est pas refusée indûment.

#### 4.04 Comité syndical de négociation

Le comité de négociation de l'Union mentionné au paragraphe 4.04 de la première partie de cette convention peut comprendre des salariés à temps partiel qui sont membres de l'Union. Ces membres du comité de négociation de l'Union à l'emploi de l'Employeur ne subissent pas de perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation.

#### 4.05 Tableaux d'affichage

L'Union peut se servir du tableau d'affichage de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une (1) copie de chaque communiqué doit être remise au gérant du magasin ou à son remplaçant avant l'affichage.

#### 4.06 Permission au délégué de quitter son poste

- A) Le délégué d'Union peut enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant au son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de griefs.
- B) Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de privilèges et/ou de droits acquis prévus à la convention collective et/ou de salaire durant les heures normales de travail.
- C) Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail; cependant ses absences sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération du magasin. Le délégué ne peut quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer sa fonction de délégué.

#### 4.07 Boutons d'Union ou de délégué et cartes d'identification

- A) Les salariés peuvent porter leurs boutons d'Union ou de délégué en tout temps lorsqu'ils travaillent.

- B) L'Employeur autorise l'affichage des cartes d'identification du Local 504, T.U.A.C. dans l'établissement régi par cette convention.
- 4.08 Le gérant du magasin ou son remplaçant remet au délégué la liste des nouveaux salariés de façon hebdomadaire.
- 4.09 Activités syndicales  
Il n'y aura pas de discrimination, de coercition ou d'intimidation, soit par l'Employeur, soit par ses représentants envers un délégué, en raison de ses activités syndicales.
- 4.10 L'Employeur et l'Union s'engagent à définir à parts égales, les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

#### ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 Définition d'ancienneté
- A) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans le ou les magasins de son Employeur, couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 1.01, à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article.
- B) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de trois (3) mois de calendrier. Une fois la période de probation complétée, la date d'ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- C) Le congédiement d'un salarié en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.
- D) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille.
- 5.02 Règles générales d'ancienneté  
Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont capables de rencontrer les exigences normales des tâches, dans les cas de promotion, de transfert,

#### 5.02 Règles générales d'ancienneté (suite)

de diminution des heures disponibles, du choix d'un module ou du choix d'une équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

Cependant, dans le cas des commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

#### 5.03 Procédure en cas de promotion

- A) Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur le babillard du magasin. Les salariés intéressés font leur demande par écrit dans lesdits dix (10) jours au gérant du magasin.
- B) Le nom du salarié à qui le poste est attribué, son ancienneté et son nouveau poste sont affichés sur le babillard du magasin, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution. Tout grief relatif à cette attribution doit être soulevé, à compter de la deuxième (2<sup>ème</sup>) étape de la procédure des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle cet affichage a été fait.
- C) L'Employeur accorde une période d'essai de vingt-cinq (25) jours travaillés à tout salarié promu.

#### 5.04 Acquisition d'ancienneté hors l'unité de négociation

- A) Au cas de retour dans l'unité de négociation, le salarié à temps partiel muté hors de l'unité de négociation, en plus d'avoir conservé l'ancienneté qu'il avait au moment de sa nomination, aura à son crédit toute l'ancienneté acquise en dehors de l'unité de négociation.
- B) Si une personne est à l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser la durée de ses services hors de l'unité de négociation pour les fins du paragraphe 5.02, à moins d'entente écrite entre l'Union et l'Employeur.

5.05 Ancienneté

Un salarié perdra son ancienneté et son emploi sera terminé dans les cas suivants:

- a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt-quatre (24) heures pour révoquer sa démission.
- b) s'il est congédié pour cause;

- c) Si pour une raison autre que la maladie ou un accident il n'a pas obtenu ou travaillé d'heures disponibles pendant une période excédant neuf (9) mois consécutifs;

Il est entendu toutefois que le salarié qui n'a pas obtenu ou travaillé d'heures, accumule son ancienneté jusqu'au moment où il la perd en vertu de ce paragraphe.

- d) s'il s'absente de son travail pour deux (2) jours programmés ou plus sans avis et sans autorisation.

5.06 Fermeture de magasinA) Préavis au Syndicat

Si l'Employeur décide de fermer définitivement un magasin, il doit aviser le Syndicat dans un délai d'au moins deux (2) mois de la date prévue pour la fermeture.

B) Comité de reclassement

1. Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu au paragraphe A), les parties formeraient un comité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
2. Le comité se rencontrera à la demande d'une des deux parties et aura comme tâche d'identifier le processus de déplacement.

ARTICLE VI - DISCIPLINE6.01 Formes de discipline et présence des délégués d'Union

La discipline prend la forme de réprimande écrite, suspension sans solde ou congédiement.

#### 6.01 Formes de discipline (suite)

Lorsqu'il y a lieu de discipliner un salarié et qu'il est convoqué au bureau de l'Employeur pour la remise de la discipline, le délégué d'Union doit être présent comme témoin, si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin, la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la demande du salarié.

Copie de la réprimande écrite, de l'avis de suspension ou de congédiement est remise immédiatement au salarié en cause, et une autre est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent la remise au salarié.

#### 6.02 Réprimande écrite avant congédiement

Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera discipliné par voie de congédiement ou de suspension sans avoir reçu au préalable une réprimande écrite selon 6.01. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné, avec copie à l'Union.

#### 6.03 Validité des réprimandes écrites

Aucune réprimande écrite inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si elle est datée de six (6) mois et plus.

#### 6.04 Interrogatoire

- A) Si un salarié est interrogé par un représentant de la sécurité, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant et/ou le représentant syndical. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.
- B) Une copie de tout document signé par un salarié en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause.

#### 6.05 Perquisition

Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les casiers, ni aucune fouille des effets personnels, sans la présence du salarié concerné et du délégué d'Union. Si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué ou le témoin doit se retirer à la demande du salarié.

6.06 Détecteurs de mensonges

Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte, le délégué d'Union doit être présent comme témoin. Si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin, la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué ou le témoin doit se retirer à la demande du salarié.

6.07 Fardeau de preuve

Il appartient à l'Employeur, en cas de griefs portant sur les mesures disciplinaires mentionnées au paragraphe 6.01 ou sur un congédiement non disciplinaire, de faire la preuve des motifs de son geste.

6.08 Dossier du salarié

Après avoir pris rendez-vous, un salarié peut consulter son dossier sur ses heures normales de travail.

6.09 Harcèlement sexuel

Les parties reconnaissent le droit de tout salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Définition de griefs

L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentements 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 Discussion verbale de la plainte

Le salarié et/ou le délégué d'Union n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné au gérant de groupe où il y a un problème, l'occasion de régler sa plainte en la discutant avec celui-ci, et ce, dans les dix (10) jours suivant l'incident donnant lieu à la plainte. Si la plainte n'est pas réglée avec le gérant de groupe dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent la discussion, elle peut être soulevée comme grief dans un délai additionnel de sept (7) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

7.03 Présentation écrite du grief au gérant du magasin

Première étape

Entre le salarié intéressé, le gérant du magasin ou son remplaçant, le délégué du magasin et/ou le représentant syndical.

Suivant réception du grief écrit, le gérant du magasin ou son remplaçant doit remettre sa décision écrite au salarié dans les trois (3) jours ouvrables complets suivants, avec copie à l'Union.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit par le représentant syndical ou gérant régional, dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur, à la première étape.

7.04 Présentation du grief au gérant régional

Deuxième étape

Entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou le représentant syndical et le gérant régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnées, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel.

Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional ou son délégué rend sa décision par écrit au représentant syndical. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05 Troisième étape

Entre le directeur des relations avec les employés et le représentant syndical.

L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape.

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

7.06 Griefs de salaire

Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la troisième étape, et la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

7.07 Griefs de groupe et d'intérêt général

Un grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat est soumis à la troisième étape dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief. Il en est de même pour les griefs communs à deux employés ou plus.

Il est entendu toutefois que les dispositions de ce paragraphe ne sont pas utilisées pour éviter la procédure prévue au paragraphe 7.02.

7.08 Griefs de congédiement

Dans le cas du congédiement disciplinaire d'un salarié ayant terminé sa période de probation, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou l'agent d'affaires de l'Union. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape. La même procédure s'applique au congédiement non disciplinaire.

7.09 Prolongation de délais

A) Si un salarié est incapable à cause de maladie ou accident, de présenter une plainte et de la discuter avec son gérant de groupe dans le délai prévu au paragraphe 7.01, il peut le faire dans les sept (7) jours qui suivent son retour au travail, à condition que son absence n'ait pas excédée dix-huit (18) jours ouvrables.

B) Sous réserve du sous-paragraphe A) qui précède, les délais-limites spécifiés à cet article et à l'article VIII sont impératifs et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.

7.10 Production de documents

Aux fins de discussion d'un grief, le gérant produit les documents nécessaires et pertinents au grief, à l'exception des documents de matière confidentielle.

7.11 Signature des salariés

Toute signature sur un document relatif à une mesure disciplinaire est considérée comme un accusé de réception, tout au plus.

7.12 Correspondance

Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé ou certifié ou courrier spécial ou par messenger avec accusé de réception.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Procédure

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut 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 la dernière étape de la procédure de griefs ou de la date à laquelle la décision aurait dû être rendue, si elle ne l'a pas été.

8.02 Pouvoirs de l'arbitre

A) L'arbitre n'a 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.

B) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

C) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

8.03 Effet de décision arbitrale

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

8.04 Partage des coûts d'arbitrage

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

# ARTICLE IX - GRÈVE ET LOCKOUT

- 9.01 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lockout, piquetage, boycottage, débrayage, ni arrêt de travail.

# ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

## 10.01 Programmation des heures de travail

- A) Le salarié n'est pas cédulé pour travailler pour une période de moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée.
- B) Les salariés cédulés pour travailler le sont pour une période minimale de huit (8) heures par semaine, et maximale de cinq (5) jours par semaine. Si un salarié doit travailler une sixième journée, il reçoit le taux de surtemps qui s'applique à ladite journée.
- C) La programmation des heures de travail pour les employés de jour est établie à l'intérieur de la période comprise entre une heure et demi (1,1/2) avant l'ouverture et une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin.

## 10.02 Heure d'ouverture

Pour fins de cet article, l'heure d'ouverture est considérée comme étant neuf (9:00) heures, nonobstant la réglementation pouvant s'y appliquer.

## 10.03 Promotion automatique

- A) Si à l'intérieur de huit (8) semaines consécutives (à l'exclusion de six (6) semaines au temps des fêtes, deux (2) semaines à Pâques, deux (2) semaines pour la période du retour en classe et sauf dans les cas de rénovations majeures), un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine, l'Employeur doit alors ouvrir, à l'intérieur du magasin, un poste de salarié régulier et l'afficher, à l'intérieur du magasin, selon la procédure prévue à 5.03 B).
- B) Les heures non travaillées à l'occasion des jours fériés tombant dans la période de huit (8) semaines sont considérées comme ayant été travaillées. Les heures travaillées pour remplacer un salarié régulier, absent pour raisons de maladie (n'excédant pas quatre (4) semaines) ou de vacances, ne sont pas considérées comme travaillées pour les fins de ce paragraphe.

10.04 Poinçonnage des cartes de temps

Seules les heures fournies réellement par le salarié, selon son programme de travail, sont rémunérées.

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

10.05 Heures de travail consécutives

Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

10.06 Affichage et remise à l'Union du programme de travail

- A) Le programme de travail de chaque salarié est affiché sur le babilard avant treize heures (13h00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante ainsi que leur date d'ancienneté. Aucun changement ne peut y être effectué après cette heure-limite.
- B) Une copie du programme de travail hebdomadaire est expédiée par la poste au bureau de l'Union, à l'attention du représentant syndical, la journée même de son affichage. Une (1) copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage ou s'il est absent, dès son retour.
- C) L'Employeur remet au délégué syndical une (1) copie de toutes les heures travaillées n'apparaissant pas sur le programme de travail, le lundi suivant la semaine précédente de travail. Une copie est expédiée par la poste au bureau de l'Union à l'attention du représentant syndical.

10.07 Périodes de repas

Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas pour toute journée pendant laquelle ils sont programmés ou travaillent plus de cinq (5) heures.

S'ils sont programmés ou travaillent pour une (1) journée de neuf (9) heures ou plus, ils ont droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper.

La période de dîner est prévue entre onze heures et trente (11:30) et quatorze heures trente (14:30). La période de souper est prévue entre seize heures et trente (16:30) et dix-neuf heures (19:00).

10.08 Équipes de nuit

- a) Le salarié dont la majorité des heures de travail quotidiennes sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme partie de l'équipe de nuit.
- b) L'assignation à l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- c) Un salarié n'est pas tenu de travailler sur l'équipe de nuit et sur l'équipe de jour dans la même semaine.

10.09 Pauses-café

- A) Le salarié à temps partiel appelé à travailler quatre (4) heures et plus dans une journée a droit à une pause-café de quinze (15) minutes.
- B) Le salarié à temps partiel appelé à travailler six (6) heures et plus dans une journée a droit à une pause-café de trente (30) minutes rémunérées ou deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- C) Ces pauses ne doivent pas être prises dans l'heure qui suit le début des périodes de travail ni dans celle qui précède la fin de ces mêmes périodes. L'Employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il ne prenne pas les pauses café auxquelles il a droit en vertu de cette clause.

10.10 Utilisation des salariés à temps partiel

Dans chaque département, un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, sauf dans les cas de maladie, de vacances, d'urgence, de rénovation et de toutes autres absences autorisées par la convention collective.

Cependant, les salariés à temps partiel peuvent travailler jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine, durant les périodes suivantes:

- la période de Pâques (4 semaines);
- la période du retour en classe (4 semaines);
- la période de Noël et du Jour de l'An (6 semaines).

10.11 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler

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

- 10.11 B) Si le salarié est programmé pour commencer avant ou à l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai prévu au paragraphe A, ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser, dans les trente minutes qui suivent le début de sa programmation.
- C) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.
- 10.12 Le dimanche est exclu de la programmation normale des heures de travail.
- 10.13 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi (1/2) heure après la fermeture du magasin la veille de Noël et du Jour de l'An.

#### M O D U L E S

- 10.14 Choix et attribution des modules
- A) Au cours de la deuxième semaine de janvier, les salariés ayant complété leur période de probation et travaillant dans un module peuvent en demander un autre ou demander d'être transférés à un poste de caissier ou à la réception, et les préposés aux caisses et à la réception peuvent demander d'être assignés à un module. Ces demandes sont faites par écrit au gérant du magasin sur les formules fournies à cette fin. Lorsque l'Employeur rencontre un salarié pour discuter de son choix de niveaux de module, le délégué d'Union peut être présent à titre de témoin, si le salarié l'exige.
- Aux fins de faciliter leur choix, à compter de la première semaine de janvier, il y aura près du poinçon, un affichage de modules qui indiquera un nombre d'heures moyen qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module. A compter du mois de janvier 1986, le minimum d'heures affichée sera de dix (10) heures. Il n'y aura pas moins de trois (3) heures de différence entre chaque niveau de module.

10.14 Choix et attribution des modules (suite)

- B) A la condition que les salariés possèdent les exigences minimales pour remplir les fonctions du module choisi, l'Employeur octroiera le module au salarié possédant le plus d'ancienneté et leur donnera la formation nécessaire.
- C) Une fois que tous les changements de modules rendus nécessaires par l'application des sous-paragraphes A) et B) sont complétés et que les salariés ont été assignés à leur module respectif, ceux-ci ne pourront en être déplacés par d'autres salariés.

Les modules ainsi complétés sont affichés et copie en est envoyée à l'Union.

- D) Quand les heures totales à être travaillées dans un module sont augmentées par la programmation ou quand, dans le cours d'une semaine, des heures deviennent disponibles à cause d'absence ou pour d'autres raisons, la procédure suivante est appliquée:

1. Ces heures sont réparties entre les salariés du module visé proportionnellement à leur nombre habituel d'heures;
2. Si la répartition ci-haute n'est pas suffisante pour satisfaire les besoins, les heures sont données par ancienneté aux salariés de la division visée qui sont disponibles et ont rempli une demande conformément au sous-paragraphe E) qui suit.
3. Si après avoir suivi les prescriptions ci-haut, les besoins ne sont pas encore satisfaits, l'Employeur donne les heures qui restent disponibles aux salariés du réservoir et ce, par ancienneté.

- E) Le dernier mercredi de chaque mois, le salarié qui désire obtenir pour le mois qui suit, plus d'heures que prévues pour lui dans son propre module, en fait la demande par écrit à son gérant de groupe. Celui-ci, dans ses programmations hebdomadaires pour le mois qui suit, donne priorité à l'ancienneté du salarié pour lui octroyer plus d'heures à l'intérieur de sa division, sous réserve du paragraphe C) ci-haut; cette demande reste en vigueur pendant la période de temps indiquée par le salarié.

De plus, le nom des salariés qui ont fait la demande ici prévue est affiché.

10.14 Copie des demandes des salariés est expédiée à l'Union par l'Employeur et ce, dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent, par courrier recommandé.

F) La procédure prévue ci-haut aux sous paragraphes a), b) et c) est appliquée à nouveau au cours des mois de janvier, mai, septembre de chaque année.

G) Si un nouveau module est créé et/ou un module est modifié, ou si le départ d'un salarié dans un module nécessite qu'il soit remplacé, le poste nouveau ou vacant est comblé en suivant l'ordre qui suit:

1. à même les employés de la division visée;
2. à l'intérieur des sections «soft goods» ou «hard goods» selon l'appartenance de la division visée;
3. à l'intérieur du magasin;
4. à l'extérieur

en donnant priorité à l'ancienneté des employés à condition qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches du poste nouveau ou vacant.

H) Pour les fins du présent paragraphe, le salarié attaché à plus d'un module est considéré comme faisant partie du réservoir.

10.15 Les périodes mentionnées aux paragraphes 10.07 et 10.09 sont prises en autant que possible sur le principe de «premier entré», «premier sorti».

10.16 Chaque semaine, l'Employeur programme le nombre d'heures de travail selon ses besoins, dans chaque magasin, à l'intérieur de chaque groupe des divisions 5 et 6. Les heures de travail hebdomadaires disponibles sont réparties par ancienneté en autant que le salarié rencontre les exigences normales de la tâche et qu'il soit disponible selon les besoins de l'entreprise. Un employé à temps partiel qui est programmé bénéficiera d'un minimum de dix (10) heures de travail par semaine s'il justifie de douze (12) mois d'ancienneté.

#### ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 A) Toutes les heures fournies en excédent des heures hebdomadaires normales des salariés réguliers sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

- 11.01 B) Les salariés ont droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour toute heure fournie après dix (10) heures consécutives de travail les jeudis et les vendredis.

Les salariés ont droit au taux de temps et demi (1 1/2) les autres jours de la semaine pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.

- C) Les salariés ont droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures fournies un jour de congé statutaire, et au taux double pour toutes les heures fournies un dimanche.

Il n'y a pas d'inventaire le dimanche.

- D) En aucun cas, il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

11.02 Attribution du temps supplémentaire

- A) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assigne le temps supplémentaire en commençant par les employés du département qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables de rencontrer les exigences normales de la tâche.

- B) Lorsqu'il est requis par la direction, le temps supplémentaire dure un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectue à raison d'unité de six (6) minutes. Les salariés sont appelés à travailler des heures supplémentaires de façon raisonnable.

11.03 Appel au travail hors les heures programmées

Quand un salarié est rappelé au travail et que ces heures ne sont pas consécutives aux heures programmées, un paiement minimum de quatre (4) heures est payé au taux régulier ou à taux et demi pour le temps effectivement travaillé, le plus haut des deux.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Salaires

Les salaires et classifications apparaissent à l'annexe «C», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire ni réduction de la liste des salariés à temps partiel.

12.03 Progression dans l'échelle salariale

Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.04 Paieement des salaires

A) L'Employeur inscrit ce qui suit sur le talon des chèques de paye; la date de la période de la paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions ainsi que le montant du salaire net.

B) Le salaire est distribué en espèce légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine avant midi, sauf lorsque les chèques de paye ne parviennent pas au magasin. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi matin.

12.05 Primes de nuit

A) Tout salarié qui fournit une journée de huit (8) heures de travail ou plus, et dont les heures se prolongent au-delà de 19:01, reçoit une prime de trois dollars (\$ 3.00) par jour.

B) Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-dix cents (\$ 0.70) l'heure.

C) Les primes prévues à ce paragraphe sont non-concomitantes et sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.

12.06 Boni de Noël

L'Employeur convient de payer à tous les salariés un boni de Noël égal à deux pour cent (2%) du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours et le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

13.01 Plan de vacances

A) L'Employeur convient d'accorder des vacances payées à chaque salarié partiel qui, au 30 avril de l'année en cours, possède l'ancienneté nécessaire.

13.01 Plan de vacances (suite)

On tiendra compte des critères suivants:

| <u>Ancienneté</u>                | <u>Durée des<br/>vacances</u> | <u>Paye<br/>vacances</u>                  |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| Moins de 4 quatre<br>(4) ans     | Deux (2) semaines             | 4% des gains de l'an-<br>née de référence |
| Quatre (4) ans<br>et plus        | Trois (3) semaines            | 6% " " " "                                |
| Neuf (9) ans<br>et plus          | Quatre (4) semaines           | 8% " " " "                                |
| Seize (16) ans<br>et plus        | Cinq (5) semaines             | 10% " " " "                               |
| Vingt-quatre (24)<br>ans et plus | Six (6) semaines              | 12% " " " "                               |

- B) La période des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante. Dans le magasin, les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté, et le tableau de vacances doit être affiché au plus tard le 31 mai de l'année en cours. Aucun changement ne peut être effectué après cette date-limite.
- C) Le salarié à temps partiel qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacance, peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances établie en 13.01 b) après que les salariés réguliers ont complété leur premier choix. L'excédent est programmé après que tous les autres salariés ont programmé les leurs.
- D) Aucune période de vacances n'est accordée entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre.
- E) Les salariés choisissent leurs vacances après que les salariés réguliers ont complété leur premier choix.
- F) La préférence pour le droit des vacances est toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté de salarié à temps partiel dans chaque groupe de départements.
- G) Il est entendu que le salarié reçoit sa paye de vacances au moment de son départ pour vacance.

- H) Un minimum de 25% des salariés d'un groupe de départements jusqu'à un maximum de cinq (5) peuvent être en vacances en même temps.

13.02 Conditions particulières

A) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.

B) Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances, nonobstant son ancienneté.

13.03 Tout salarié a comme congé hebdomadaire le samedi précédant ses vacances.

13.04 Les vacances sont non-cumulatives.

13.05 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1<sup>er</sup> mai à la date de leur départ, tel que décrit à la clause 13.01

ARTICLE XIV - CONGÉS STATUTAIRES

14.01 Le salarié a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois qui précèdent la fête, pour chaque jour de fête, tel que défini à l'article 14.01 de la partie de cette convention qui a trait aux salariés réguliers.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, pour avoir droit au paiement d'un congé statutaire, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins d'absences prévues à la convention collective.

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

ARTICLE XV - SÉCURITÉ ET SANTÉ

15.01 Principes généraux

L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail et l'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur.

15.02 Salariés inaptes à travailler

- A) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou un poste équivalent.
- B) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident survenu pendant ses heures de travail, l'Employeur convient de lui fournir l'assistance et le transport nécessaire, si le cas nécessite une visite à l'hôpital et que le salarié ne peut s'y rendre seul.

15.03 Accidents de travail

Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toutes ses heures programmées à l'occasion de la journée où se produit l'accident. L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident, et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

15.04 Comité de Sécurité

Les salariés désignés par l'Union au sens du paragraphe 15.04 de la première partie de cette convention peuvent être des salariés à temps partiel.

ARTICLE XVI - PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE

- 16.01 A) L'Employeur contribue 10¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- B) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, l'Employeur contribue un montant de 11¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- C) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, l'Employeur contribue un montant de 12¢ par heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- 16.02 À compter de la date de ratification, l'Employeur contribue un montant de 18.0 ¢ par heure normale travaillée par ses salariés à temps partiel au Régime d'Assurance Collective des employés de Steinberg Inc.

## ARTICLE XVII - PLAN DE RETRAITE

17.01 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:

1. Il maintient sa contribution actuelle de huit cents (\$.08) par heure normale travaillée à titre de contribution pour services passés et ce, jusqu'à ce que le passif actuariel tel que déterminé par l'actuaire du régime en date de la participation de Miracle Mart au régime CCWIPP, soit complètement payé. À compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (\$ 0.30), le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

## ARTICLE XVIII - PERMIS D'ABSENCE

### 18.01 Procédure

- a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être adressée, par écrit, à son gérant de magasin par le salarié concerné, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
- b) Une telle demande doit fournir les détails suivants:
  - nom et prénom du salarié
  - les motifs de la demande
  - la date du début et de la fin du permis d'absence.
- c) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence est fait par écrit, par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception de la demande.
- d) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- e) Un salarié ne peut obtenir plus de six (6) mois de permis d'absence par année.

### 18.02 Élections

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

18.03 Congés de maternité

Les paragraphes qui ont trait aux congés de maternité pour les salariées régulières, s'appliquent mutatis mutandis aux salariées à temps partiel.

18.04 Congé d'adoption

En cas d'adoption, la salariée peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

18.05 Congé de deuil

Le salarié a droit aux congés sans solde suivants pour les périodes de temps ici prévues, à l'exception du jour des funérailles qui sera payé si l'employé était cédulé ce jour là, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- b) décès de son père ou de sa mère: quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint: trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;
- d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grand parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant: une (1) journée, soit la journée des funérailles.

18.06 Congés de mariage

Un salarié à temps partiel peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire le jour de son mariage. Le maximum de son salaire payable dans un tel cas n'excède pas quatre (4) heures. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

18.07 Devoir de Juré

- a) Lorsqu'un salarié temps partiel est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été programmé.

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

18.08 Témoin de la Couronne

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

ARTICLE XIX - UNIFORMES

- 19.01 Le coût des uniformes requis par l'Employeur est défrayé par lui.

ARTICLE XX - SALLE DE REPOS

- 20.01 Une salle de repos est fournie. Elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Cadenas

Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés, ou les salariés se serviront de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'Employeur.

21.02 Erreur dans la paye

S'il y a une erreur sur le chèque de paye du salarié l'Employeur lui fait une avance de fonds qui équivaut au montant de l'erreur.

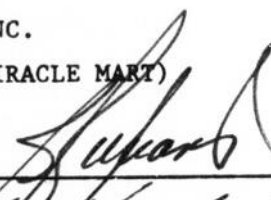
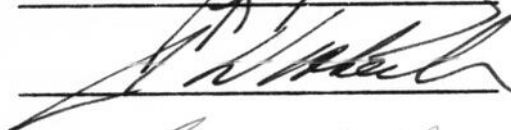
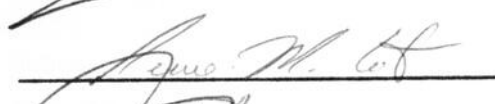
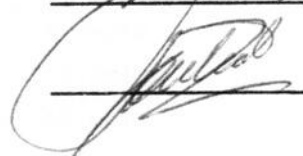
- 21.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

ARTICLES XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention reste en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 22 septembre 1985 au 21 septembre 1987.
- 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'utilisation par l'une ou l'autre des parties, soit du droit de grève ou de lock-out.

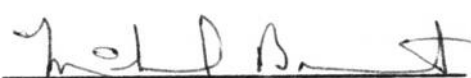
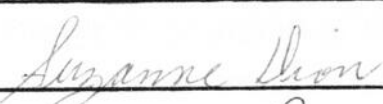
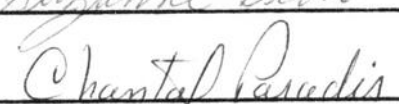
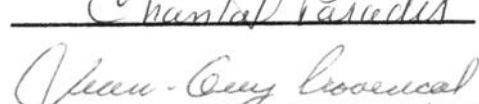
SIGNÉ A SHERBROOKE, Qué., ce *11 décembre* 1985.

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 504

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

(Partie de deuxième part)

ANNEXE «C»DIVISION MIRACLE MART - MONTRÉALÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEN VIGUEUR LE 22 septembre 1985

|         |         |
|---------|---------|
| Début   | \$ 5.46 |
| 6 mois  | 6.27    |
| 12 mois | 6.92    |
| 18 mois | 7.02    |
| 24 mois | 7.12    |
| 30 mois | 7.22    |
| 36 mois | 7.46    |
| 42 mois | 7.80    |

EN VIGUEUR LE 22 septembre 1986

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

Tous les employés à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4.5% le 22 septembre 1985 et de 4% le 22 septembre 1986.