

NOM

No.

07988-9

C.A.E. 6425 NO.CONV. 79889
AFFIL. 7 NB.EMPL. 121
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 20110 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q15955012
DATE ENR.850226



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

07988-9

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 15955-12 |
| Date | Signature 84-12-13 | Réception 84-12-18 | Durée | Du 84-12-13 | Au 86-09-05 | Nombre de salariés régis par la convention collective 121 |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault | <input type="checkbox"/> Déposant F.W. Woolworth Co. Ltd 33, Adelaide Street W. Toronto, Ontario M5H 1P5 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties | Région <u>03-03</u> Activité <u>6425 (08)</u> Affiliation <u>FTQ (07)</u> |

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

E. VISE: Woolco Giffard, 2960 Boul. Ste-Anne, Giffard, Qc G1E 3J4

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>J. Tremblay</i> | 84-12-19 |

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

LOCAL 503 - CIL - FIQ

268, rue Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

D'AUTRE PART

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

F.W. WOOLWORTH CIE LTEE
33, Adelaide Street West
Toronto, Ontario
M5H 1P5

établissement visé:

Woolco Giffard
2960, boul. Ste-Anne
Giffard, Québec
G1E 3J4

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

D'UNE PART

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - CTC - FTQ
268, rue Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

D'AUTRE PART

84 DEC 18 13:57

me

[Signature]

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

F.W. WOOLWORTH CIE LTEE

33, Adelaide Street West
Toronto, Ontario
M5H 1P5

établissement visé:

Woolco Giffard
2960, boul. Ste-Anne
Giffard, Québec
G1E 3J4

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

D'UNE PART

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - CTC - FTQ

268, rue Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

D'AUTRE PART

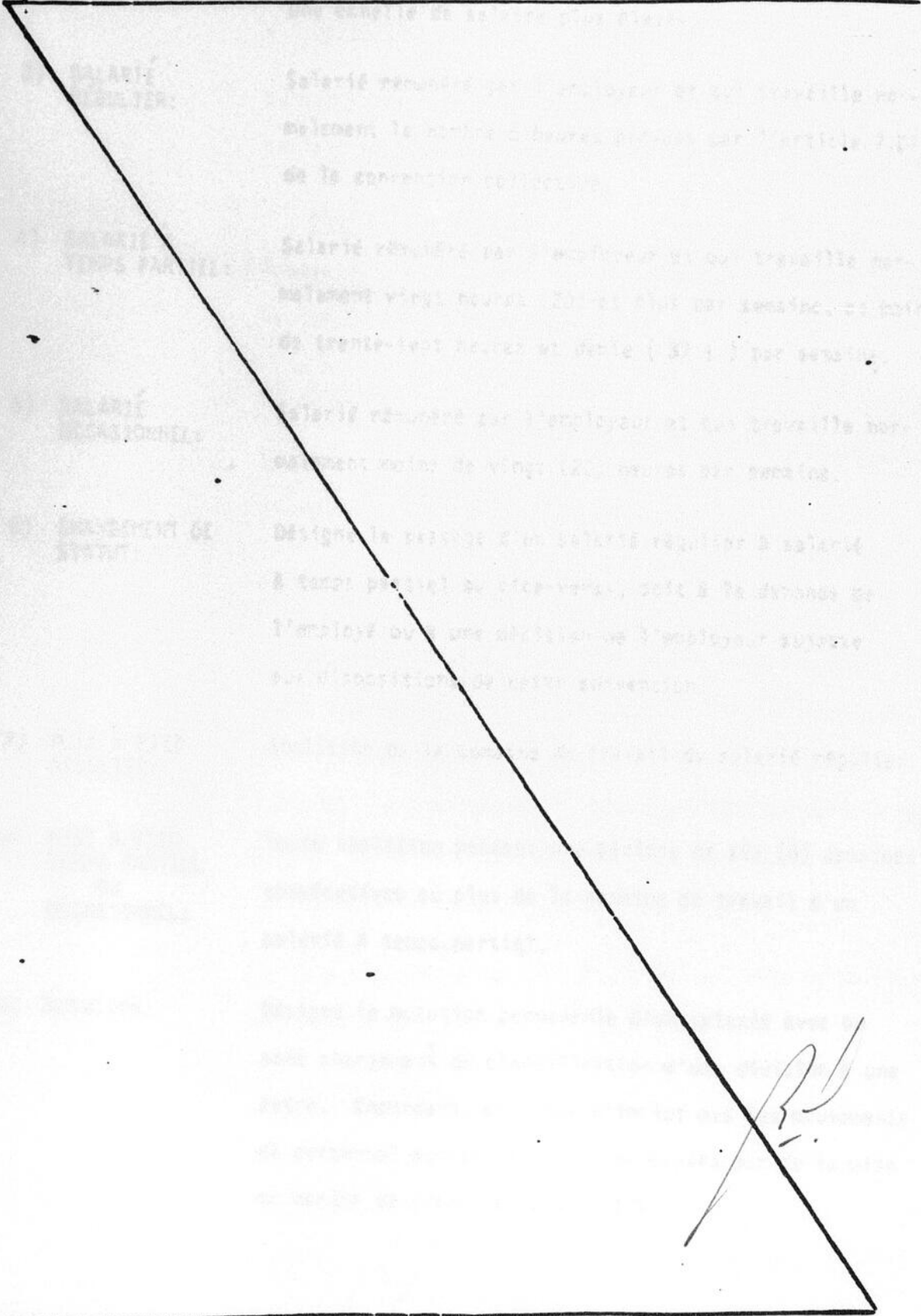
84 DEC 18 13:57

cm

Pl.

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous droits et avantages de la convention collective sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.



[Handwritten signature]

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

- 1) SALARIÉ: Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- 2) PROMOTION: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaire plus élevée.
- 3) SALARIÉ RÉGULIER: Salarié rémunéré par l'employeur et qui travaille normalement le nombre d'heures prévues par l'article 7.01 de la convention collective.
- 4) SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: Salarié rémunéré par l'employeur et qui travaille normalement vingt heures (20) et plus par semaine, et moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.
- 5) SALARIÉ OCCASIONNEL: Salarié rémunéré par l'employeur et qui travaille normalement moins de vingt (20) heures par semaine.
- 6) CHANGEMENT DE STATUT: Désigne le passage d'un salarié régulier à salarié à temps partiel ou vice-versa, soit à la demande de l'employé ou à une décision de l'employeur sujette aux dispositions de cette convention.
- 7) MISE À PIED RÉGULIER: Abolition de la semaine de travail du salarié régulier.
- 8) MISE À PIED TEMPS PARTIEL OU OCCASIONNEL: Toute abolition pendant une période de six (6) semaines consécutives ou plus de la semaine de travail d'un salarié à temps partiel.
- 9) MUTATION: Désigne la mutation permanente d'un salarié avec ou sans changement de classification d'une division à une autre. Cependant, ce terme n'inclut pas les mouvements de personnel survenant durant ou causés par de la mise en marché de produits saisonniers.

10) TRANSFERT: Désigne la mutation d'un salarié d'un établissement à un autre.

11) JOUR: À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

12) JOUR DUVRABLE: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 11.01.

13) NOTES: a) Masculin - Féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Pluriel - singulier

À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

b) Annexe

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

c) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite. Toute instruction donnée à un salarié en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. Toute instruction générale à être affichée sur le babillard est en français.

La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par le paragraphe précédent.

d) Titre des articles

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

3) NOTES:

e) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent si l'union l'exige.

- 14) Les dispositions de la convention collective, sauf stipulation contraire prévue dans cette convention, s'appliquent à tous les salariés réguliers et temps partiel, tel que défini dans l'interprétation des termes, aux paragraphes 3 et 4.

Les conditions de travail des salariés occasionnels, tel que défini à l'interprétation des termes de la convention collective au paragraphe 5, sont régis par les Annexes A, B, C et D.



[Handwritten signature]

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

- A) L'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail, en date du 10 septembre 1982 pour tous les employés, à l'exception du gérant général, de l'assistant-gérant général, des gérants de division, du chef du personnel, du gérant de bureau et tous les employés exclus par la loi concernant l'établissement situé à Giffard.
- B) Il est convenu que l'employeur ne conclut aucune entente individuelle, contraire ou venant en conflit avec l'une ou l'autre des dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.
- C) Un salarié déplacé à la suite de l'octroi d'un contrat à forfait peut utiliser son ancienneté suivant les règles prévues à la convention collective pour déplacer un autre salarié de l'unité de négociations.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01

L'Union reconnaît le droit général de l'employeur d'exercer ses droits de gérance sous la seule réserve des dispositions spécifiques de la présente convention collective. Ces droits de gérance comprennent entre autres mais sans en limiter la généralité, les droits suivants:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
- c) embaucher ou congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;

2.01 (suite)

- d) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
- e) choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
- f) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises;
- g) établir une politique en ce qui concerne les uniformes, le port de vêtement, d'insigne, bouton ou autre sigle d'identification ou l'interdiction de l'un ou l'autre de ces derniers.

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

Toute mécontente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'employeur, prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la convention collective, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01

Tout salarié de l'employeur, membre de l'union, à la date de signature des présentes, doit demeurer membre de l'union pour la durée de la présente convention collective. Tout salarié, embauché après la signature de la convention doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'union et demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

L'employeur doit faire signer à tout salarié lors de son embauchage, la carte d'adhésion à l'union l'autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur salaire à compter du premier chèque de paie, et

.../B

3.01 (suite)

l'autorisant aussi à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur le premier chèque.

L'employeur s'engage de plus à retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation, un montant égal aux cotisations mentionnées au paragraphe ci-devant.

3.02

L'employeur s'engage à remettre mensuellement à l'union les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, le nom de celui-ci, son numéro d'assurance sociale, sa classification ainsi que la période impliquée et la date d'embauche. L'employeur indique également, mensuellement à l'union, les informations concernant les employés nouvellement embauchés de même que la liste des départs.

3.03

L'employeur remet à l'union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

3.04

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fournit à l'union une liste indiquant le nom de chaque salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa classification et sa date d'embauche. Par la suite, cette liste sera fournie deux (2) fois par année, soit le 15 février et 15 août.

3.05

Cette liste semi-annuelle sera affichée dans l'établissement, et toute erreur alléguée sur cette liste peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à la procédure d'arbitrage.

3.06

La liste d'ancienneté affichée devient officielle trente (30) jours après sa réception par l'union, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Nonobstant cette disposition, l'employé qui est absent lors de l'affichage de la liste, suite à un congé autorisé ou à une absence prévue par la compagnie, peut faire corriger cette liste à son

3.06 (suite) retour dans le délai normalement prévu à la procédure de grief.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Un représentant accrédité de l'union a accès au magasin durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord obtenir l'autorisation du gérant ou de son assistant, autorisation qui ne sera pas refusée sans motif valable.

4.02 Trois (3) délégués d'union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour les représenter aux fins d'application de la présente convention collective. Ces délégués doivent être des salariés affectés à des divisions différentes et possédant au moins un (1) an d'ancienneté au moment de leur nomination.

Sujets aux mêmes restrictions, trois (3) substituts peuvent être élus ou désignés de la même façon, substituts dont le rôle est d'agir en remplacement du délégué absent pour une durée prolongée.

Le délégué syndical peut s'absenter durant les heures de travail aux fins d'application de la convention collective et ce, après autorisation qui ne peut être refusée sans motifs valables.

4.03

Libérations syndicales

L'employeur consent à libérer sans solde les salariés désignés par l'union afin de leur permettre de vaquer aux différentes activités syndicales aux conditions ci-après mentionnées:

1. L'employeur ne sera pas tenu d'accorder de tels congés dans le mois de décembre ainsi que la semaine d'inventaire.

L'employeur et l'union peuvent cependant accepter

4.03 (suite)

qu'un tel congé survienne, exceptionnellement, durant le mois de décembre.

2. Le salarié devra prévenir l'employeur au moins (1) semaine avant le départ pour ledit congé;
3. Un maximum de deux (2) salariés pourront se prévaloir en même temps de la présente clause.
4. En aucun cas, l'employeur ne sera tenu d'accorder une absence excédant dix (10) jours ouvrables consécutifs.
5. Il est entendu que l'employeur ne sera pas tenu d'accorder plus de trente (30) jours ouvrables d'absence en vertu de la présente clause et ce, pour chaque année de calendrier.

4.04

Assemblées syndicales

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariés visés et à l'extérieur de l'établissement.

4.05

Affichage

L'employeur met à la disposition de l'union un tableau d'affichage placé de telle sorte qu'il soit facilement et visuellement accessible à tous les salariés.

4.06

L'union peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée, d'élection ou de résultat d'assemblée ou d'élection ainsi que tout avis de congrès ou toute autre activité syndicale. Elle peut également afficher tout autre document pourvu que l'employeur ait au préalable accordé son autorisation qui ne sera pas refusée sans motif valable.

4.07

Il n'y a pas d'intimidation, menace ou contrainte exercées contre les délégués d'union en raison de leurs fonctions syndicales.

4.08

Comité de négociation

L'employeur reconnaît un comité de négociation syndical formé d'au plus de quatre (4) salariés possédant au moins un (1) an d'ancienneté.

L'employeur remboursera 50% de salaire régulier des salariés pour le temps régulier cédulé, passé aux séances de négociations jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclenché.

4.09

Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'union peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des rencontres de l'exécutif, pourvu qu'au préalable, l'union en fasse la demande à l'employeur, dans un délai raisonnable et qu'elle spécifie la durée de cette absence qui ne devra pas excéder une (1) semaine. Un salarié à la fois peut obtenir cette permission d'absence. Cette permission ne sera pas refusée.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 A)

Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service par ce salarié avec son employeur, conformément aux dispositions du présent article. L'ancienneté accumulée en tant qu'employé occasionnel ne peut être utilisée d'aucune façon dans le calcul ou l'application des bénéfices marginaux prévus à la convention.

B)

Lorsqu'un salarié occasionnel devient régulier, il obtient un crédit de 50% de son ancienneté de salarié occasionnel pour fins d'application des clauses normatives de la convention.

5.02

Tout nouveau salarié sera sujet à une période de probation de trois (3) mois, période au cours de laquelle il ne saurait bénéficier des dispositions de cette convention collective en ce qui concerne les bénéfices de sécurité, santé et il peut de plus être congédié, muté et transféré sans recours à la procédure de grief.

5.03

A) Aux fins d'application de la convention collective, il existe deux (2) listes d'ancienneté différentes, soit celle des salariés réguliers et des salariés à temps partiel d'une part, et celle des salariés

5.03 (suite)

B) Lorsqu'un salarié occasionnel devient régulier ou à temps partiel et que son ancienneté est opposée à celle d'un employé régulier ou à temps partiel, cet employé ne reçoit un crédit d'ancienneté qu'à compter du moment où il est devenu régulier ou à temps partiel, de telle sorte qu'il ne peut opposer, au salarié régulier ou au salarié à temps partiel, l'ancienneté accumulée en tant qu'employé occasionnel.

C) Un salarié régulier à temps plein, ou un salarié à temps partiel, peut utiliser son ancienneté en cas de mise à pied pour déplacer un salarié occasionnel ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il ait les exigences normales de la tâche.

5.04

L'ancienneté sera considérée comme perdue et l'emploi terminé si le salarié:

- a) est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de grief;
- b) quitte définitivement son emploi ou démissionne;
- c) est mis à pied pour la période la plus courte entre son ancienneté accumulée ou douze (12) mois;
- d) est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motif raisonnable et sans aviser l'employeur à la première opportunité raisonnable.
- e) fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée dans un pré-avis de rappel d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf pour motif valable;
- f) est mis à la retraite.

5.05

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective.

5.06

a) Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés les plus anciens aient les exigences normales de la tâche.

b) Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de celui établi au sous - paragraphe a).

5.07

Aux fins d'application de cette convention, les parties reconnaissant que les assistants-gérants de division, étant des stagiaires en gestion, peuvent être mutés à l'intérieur du magasin comme à l'extérieur du magasin sans regards à l'ancienneté et ce, en fonction de la nécessité pour eux d'acquérir l'expérience la plus diversifiée possible aux fins d'avancement dans leur carrière.

5.08

À l'exception de ce qui est ci-haut stipulé pour les assistants-gérants de division, aucun salarié ne sera transféré dans un autre magasin sans son consentement.

5.09

Un salarié régulier ou à temps partiel qui désire devenir de façon permanente salarié occasionnel peut le faire en donnant un avis écrit au gérant. À compter de la date de son changement de statut qui sera effectué dès qu'une vacance se produit pour laquelle l'employé ait les exigences normales de la tâche, il est automatiquement régi par les conditions de travail, les droits et privilèges de même que les taux de salaire des employés occasionnels.

5.10

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 de façon permanente selon un tirage au sort.

5.11

Lorsque l'employeur désire combler un poste vacant

5.11 (suite)

à temps plein (régulier), la préférence est donnée, en tenant compte de l'ancienneté, aux employés à temps partiel ou occasionnels à l'intérieur de la même classification.

5.12

L'ancienneté est un des facteurs à être pris en considération par l'employeur dans les cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation.

5.13

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste permanent régulier de commis ou caissier, il affiche ledit poste pendant une (1) semaine.

Les salariés posent leur candidature par écrit au bureau du personnel pendant la période d'affichage.

Le poste est comblé suivant les dispositions des clauses qui précèdent.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01

Définition

Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

6.02

Tout salarié assujéti à la présente convention, ou l'union, peut formuler un grief de la façon ci-après décrite.

6.03

Première étape

Le salarié et/ou l'Union devra, avant de procéder à la première étape, discuter avec l'Employeur, et plus particulièrement avec le gérant de division ou le gérant de personnel de façon à tenter de régler le problème en cause.

6.04

Deuxième étape:

Si l'employeur fait défaut de répondre dans les sept (7) jours ouvrables de la présentation du grief, ou si la réponse ne règle pas le grief, le salarié seul ou accompagné de son délégué, représentant syndical ou le syndicat, doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief, ou la connaissance qu'en a eue le salarié, transmettre le grief au gérant général ou son assistant par écrit.

Sur réception du grief, et au plus tard dans les deux (2) semaines suivant sa réception, il devra y avoir une rencontre entre le gérant général ou son assistant d'une part, et le représentant syndical, de même que le salarié concerné, s'il y a lieu, d'autre part, afin de tenter de régler le grief. Le gérant général ou son assistant devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant cette rencontre.

6.05

Troisième étape: arbitrage

L'union peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions qui suivent dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse, ou de l'expiration des délais pour répondre s'il n'y a pas eu de réponse.

6.06

Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie dans les délais ci-haut mentionnés. Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par l'un ou l'autre des arbitres ci-après désignés qui agiront à tour de rôle:

Jean-Guy Ménard
Claude Lauzon

6.07

- a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- b) en matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier 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.

6.08

Dans le cas d'un grief de congédiement, le grief sera soumis directement à la deuxième étape, de la façon et dans les délais qui y sont prévus.

6.09

Honoraires et frais d'arbitrage

Le montant des honoraires de l'arbitrage et frais d'arbitrage doit être partagé également entre le syndicat et l'employeur.

6.10

Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

6.11

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.12

L'arbitre n'acceptera aucune note écrite après l'audition à moins que la partie adverse n'en ait reçu une copie.

6.13

Dans le cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de grief sont levés. Dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

6.15

Les délais de la procédure de griefs et d'arbitrage ne peuvent être prolongés qu'après entente écrite entre les parties.

6.16

Dans le cas d'un grief soulevé par l'union, il doit être soumis à la deuxième étape, au gérant général ou son assistant dans le délai prévu à la première étape.

6.17

Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de plus de douze (12) mois.

ARTICLE VII - HEURES DE TRAVAIL

7.01

- a) La semaine normale des salariés réguliers, à l'exception de ce qui suit, sera de trente-sept heures et demie (37½) par semaine réparties en cinq (5) jours de sept heures et demie (7½) chacun.
- b) La semaine régulière de travail des salariés suivants sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun:
 - gérant de département
 - assistant-gérant de département
 - maintenance
 - réception et expédition de marchandises
 - vendeurs à commission
 - stockman
- c) La semaine normale de travail des assistants-gérants de division sera de quarante-deux (42) heures par semaine, soit quarante (40) heures rémunérées à taux régulier et deux (2) heures rémunérées au taux de temps supplémentaire. Cette semaine de travail sera répartie en quatre (4) journées de huit (8) heures chacune et une (1) journée de dix (10) heures. Cette nouvelle disposition n'occasionnera pas de diminution de salaire étant donné qu'elle a été mise en vigueur sous l'ancienne convention.

7.01 (suite)

d) Rien dans la présente convention collective ne saurait être interprété comme constituant une garantie hebdomadaire ou quotidienne d'heures de travail.

7.02

Les horaires sont établis par l'employeur et ces horaires quotidiens de travail doivent prévoir des heures consécutives à l'exception des heures de repas.

Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail.

7.03

Tout salarié régulier ou à temps partiel peut être appelé à travailler un soir par semaine à l'intérieur de sa cédule normale de travail. Cependant, ces salariés peuvent être cédulés pour travailler jusqu'à deux (2) soirs non consécutifs par semaine pendant toute la période prévue à la Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux, pendant laquelle les établissements de commerce sont ouverts plus de deux (2) soirs par semaine.

7.04

Programmation de travail

- a) Les horaires de travail sont rédigés à l'encre. Ils sont affichés près du poinçon avant 15:00 heures le jeudi de chaque semaine, prévoyant les horaires de travail pour la semaine suivante pour les salariés réguliers à temps plein et les salariés à temps partiel.
- b) Une copie sera remise au délégué d'union au moment de l'affichage;
- c) Aucun changement à cet horaire de travail ne sera normalement effectué après 18:00 heures le vendredi de l'affichage;
- d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation

7.04

"CH" de même que tout congé statutaire par l'abréviation "CS". Tout autre congé ou absence autorisé est également clairement indiqué par l'abréviation appropriée et constante.

- e) L'horaire de travail affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel;
- f) Le salarié régulier et le salarié à temps partiel continueront à bénéficier de la pratique actuelle leur assurant quarante-huit (48) heures consécutives de congé hebdomadaire à chaque trois (3) semaines consécutives de travail. Le salarié de consentement peut accepter son congé hebdomadaire un autre jour de la semaine. Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail. Les superviseurs ont droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé hebdomadaire à chaque deux (2) semaines.

7.05

Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence; il est interdit à un salarié de pointer la carte de temps d'un autre salarié; il est entendu qu'un tel geste délictueux est susceptible de mesure disciplinaire.

Les cartes de temps peuvent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et termine son travail.

7.06

a) Tout travail effectué par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel visé par le sous-paragraphe 7.01 a) excédant trente-sept heures et demie (37½) par semaine et/ou sept heures et demie (7½) par jour, est rémunéré au taux et demie.

b) Tout travail effectué par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel visé par le sous-

7.06 (suite)

paragraphe 7.01 b) excédant quarante heures (40) par semaine et/ou huit (8) heures par jour est rémunéré au taux et demie.

7.07

Tout travail accompli par un salarié lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demie. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au temps double.


7.08


Heures de repas

Tout employé a droit à une période non payée d'une (1) heure pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure non payée pour le repas du soir, s'il y a lieu. La période du dîner est de 12:00 heures à 14:00 heures, celui du souper de 17:00 heures à 19:00 heures.

Nonobstant ce qui précède, lors de la journée du \$1.44, de même que pour les salariés du département #340, la période du dîner est de 11:00 heures à 14:00 heures.

7.09

- a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail (deux pauses par jour). Il est convenu qu'un salarié peut ajouter une ou ses pauses à ses heures de repas après entente avec l'employeur.
- b) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de quatre (4) heures a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. S'il travaille pour une période quotidienne de six (6) heures et plus, il a droit à deux périodes de repos (2) de quinze (15) minutes chacune. Il est convenu qu'un salarié peut ajouter une ou ces pauses à ses heures de repas après entente avec l'employeur.
- 

- 7.09 (suite) c) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou moins d'une (1) heure avant son départ.
- 7.10 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes et, par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectuée de façon consécutive.
- 7.11 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit (18) heures les 24 et 31 décembre.
- 7.12 A l'exception de la journée ouvrable précédente et de la journée ouvrable de la vente à 1,44 \$, aucun salarié régulier ne sera programmé plus d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin.
- 7.13 Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont données par ordre d'ancienneté entre les salariés à temps partiel d'une division, pourvu que les salariés concernés possèdent les exigences normales de la tâche et qu'ils soient régulièrement disponibles aux heures requises.
- A) Au sens de la convention «division» signifie l'un ou l'autre des groupes suivants:
- a) Les Ventes, Caisses et Service à la clientèle;
 - b) Réserve des marchandises;
 - c) Restaurant;
 - d) Bureau;
- B) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut continuer à intégrer, dans l'application de cette clause, la «réserve des marchandises» avec les «ventes, caisses et service à la clientèle».
- 

7.14 Un ou des salariés à temps partiel ou occasionnels ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception des cas de maladie ou de vacances.

7.15 A l'intérieur d'une division, les salariés réguliers et à temps partiel ont préférence pour les heures à effectuer à l'intérieur de ladite division pourvu que ceci n'entraîne pas ou ne soit pas interprété de façon à utiliser ces salariés à temps supplémentaire.


7.16 Sauf pour remplacement pour cause de maladie ou vacances, le salarié à temps partiel qui travaille trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives devient un salarié régulier.



ARTICLE VIII - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 L'employeur, lorsqu'il requiert du temps supplémentaire, offre d'abord le travail requis en donnant la préférence aux salariés effectuant normalement le travail et ce, par ordre d'ancienneté. Si l'employeur requiert davantage de personnel en temps supplémentaire, le temps supplémentaire est alors obligatoire par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés effectuant normalement le travail.
- 8.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au tarif de temps double.
- 8.03 Un salarié qui doit faire plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire après ou avant sa journée de travail normale sera rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ses quatre (4) heures.
- 8.04 Le salarié appelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures de travail, au taux qui s'applique.

ARTICLE IX - SALAIRES

- 9.01 A) La description des classifications et salaires paraît en Annexe «A» et fait partie intégrante de la présente convention collective.
- B) L'échelle de progression mentionnée aux différentes annexes de la convention collective correspond à la date d'entrée en service dans la classification appropriée. Il est entendu qu'un salarié promu sera rémunéré en fonction de l'échelle et passera au moins à l'étape lui assurant une augmentation de salaire.
- 9.02  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.

9.03

Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il remplace ou travaille, à la demande de l'employeur, lorsque ceci n'est pas en application des règles d'ancienneté, à une classification inférieure à la sienne.

9.04

L'adoption de la présente convention collective n'entraînera en elle-même aucune abolition de poste, démotiion ou réduction de taux horaire effectivement payés à la date de la signature. Toute mise à pied ou abolition de poste sera régie par les dispositions de la présente convention.

9.05

Lorsqu'un salarié remplace, dans une classification supérieure, pour une durée supérieure à trois (3) semaines consécutives, il aura droit, à compter de la première journée, au taux minimum prévu pour cette classification ou son taux actuel, soit le plus élevé des deux.

La présente clause ne s'applique pas aux assistants gérants qui remplacent un gérant de division.

ARTICLE X - VACANCES

10.01

Le montant de paie de vacances due à chaque salarié et la durée de ses vacances seront en conformité avec le tableau suivant:

| <u>Durée des vacances</u> | <u>Durée de service au 30 avril</u> | <u>Paye de vacance</u> |
|--|-------------------------------------|------------------------|
| Une journée par mois complété de service (maximum 10 mois) | Moins d'un (1) an de service | 4% du salaire total |
| Deux (2) semaines de vacances | Un (1) an de service | 4% du salaire total |
| Trois (3) semaines de vacances | Cinq (5) ans de service | 6% du salaire total |
| Quatre (4) semaines de vacances | Dix (10) ans de service | 8% du salaire total |
| Cinq (5) semaines de vacances | Vingt (20) ans de service | 10% du salaire total |

Aux fins d'application de cet article, la durée du service s'entend du service continu de l'employé en tant qu'employé régulier et temps partiel. L'ancienneté accumulée comme employé occasionnel ne peut être utilisée pour fins de calcul des vacances.

10.02

Le choix des vacances se fait parmi les salariés du magasin par département séparément et l'ancienneté

10.02 (suite)

parmi les salariés du département prévaut, en tenant compte des opérations pour établir des choix.

10.03

L'ancienneté des salariés prévaudra au moment de dresser la liste des vacances et celle-ci doit être affichée et calculée en date du 30 avril de chaque année.

Les salariées choisissent leur date de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année et en informe l'employeur.

Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril sauf entente écrite entre l'employeur et le salarié concerné.

10.04

Le salarié qui se qualifie a droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives durant la période normale d'été tel que ci-après déterminée.

Le salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances pourra bénéficier de deux (2) semaines consécutives à l'intérieur de la période d'été, et une troisième (3^{ème}) semaine à l'intérieur de la période d'hiver.

Aux fins d'application de cet article, la période d'hiver s'étend du 1^{er} janvier au 30 avril et la période d'été du 1^{er} mai au 1^{er} septembre.

Cependant, les salariés ne pourront prendre cette semaine additionnelle de vacances pendant la semaine d'inventaire ou la semaine précédant la fête de Pâques ou la Fête du Travail.

10.05

La paye de vacances due à chaque salarié lui est versée la journée de paye qui précède immédiatement le commencement de sa période de vacances.

10.06

Les vacances ne sont pas cumulatives.

Le salarié qui contracte mariage, et en informe

- 10.07 (suite) l'employeur avant le 1er avril, a préférence pour le choix des vacances.
- 10.08 Un salarié qui serait transféré dans un autre département après avoir choisi sa période de vacances conservera le droit de prendre ses vacances à la période fixée.
- 10.09 Les salariés quittant ou congédiés par l'employeur ont droit au paiement du salaire de vacances tel que dû au moment de leur départ calculé depuis le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XI - CONGES STATUTAIRES

- 11.01 L'employeur accorde aux salariés les jours chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
 - 2 janvier
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Saint-Jean-Baptiste
 - 1er Juillet
 - Fête du travail
 - Noel
 - 26 décembre
 - Le jour de l'anniversaire de naissance du salarié
- 11.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause qui précède, le salarié devra avoir travaillé la journée ouvrable programmée qui précède et la journée ouvrable programmée qui suit le congé statutaire. Toute absence autorisée, à l'exception d'une absence pour mise à pied ou maladie, est réputée travaillée.
- 11.03 Dans le cas des congés prévus au présent chapitre, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail habituellement programmées durant lesquelles il est absent.

11.04

Lorsqu'un congé statutaire prévu en 11.01 survient durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de congé à être prise immédiatement avant son départ ou immédiatement après ses vacances. L'employé indique son choix lors de la confection de la liste de vacances.

11.05

Si un congé statutaire prévu en 11.01 survient un dimanche, ledit congé sera reporté au lundi suivant; si le magasin est ouvert ce lundi, le salarié recevra l'équivalent en argent d'une journée additionnelle de paie ou une journée de congé additionnelle après entente avec l'employeur.

11.06

Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

ARTICLE XII - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

12.01

L'employeur accordera des jours de congés payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:

a) Cinq (5) jours à compter de la date du décès:
conjoint, enfant;

b) Trois (3) jours à compter de la date du décès:
père, mère, frère, soeur;

c) Une (1) journée dans les cas suivants:
beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur,
petit-enfant, gendre et bru.

12.02

Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant, ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée, soit le jour de l'événement.

12.03

À l'occasion du mariage d'un membre de la famille du salarié, l'employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée de mariage afin de lui permettre

12.03 (suite)

d'assister à ce mariage. Le salarié devra au préalable donner un avis à son gérant d'au moins quinze (15) jours.

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

13.01

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé d'absence sans solde à tout employé régulier qui présente une demande à cet effet au moins quinze (15) jours à l'avance. Ce congé ne doit cependant pas durer plus de six (6) mois.

13.02

Congé de maternité

Toute salariée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence sans solde qui débutera au moment déterminé par son médecin, mais en aucun cas ce congé ne débutera plus tard qu'un mois avant la fin anticipée de la grossesse et prendra fin au plus tard quinze (15) semaines après la fin de la grossesse.

Il est entendu qu'à son retour, la salariée est réinstallée à la même classification ou à une classification comparable et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation générale de salaire prévue à la présente convention collective.

La salariée doit donner un préavis minimum de deux (2) semaines avant son retour au travail.

La salariée qui ne se présente pas au travail à la fin de son congé de maternité décrit au présent article est considérée comme ayant démissionné.

ARTICLE XIV - FONCTION DE JURÉ

14.01

Indemnité de témoin ou juré

Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses

14.01 (suite) honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

14.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause autre que la sienne, reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

15.01 L'employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

15.02 Régime d'indemnités de maladie

L'employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'indemnités maladie au magasin sous la seule réserve de modifications qui pourraient être apportées au régime national.

Il est entendu que le texte des contrats d'assurance, lorsqu'applicable, prévaut sur les dispositions ou le langage utilisé dans la présente convention collective et qu'en cas de divergence, le contrat d'assurance devra prévaloir.

15.03 Bénéfices:

| <u>Ancienneté</u> | <u>Indemnités de maladie</u> | <u>Période d'attente</u> |
|------------------------------------|---|--------------------------|
| De 20 semaines à 1 an | 66 2/3% du salaire pendant les 2 premières semaines | 2 jours |
| Plus d'un an mais moins de 3 ans | 75% du salaire pendant 15 semaines | 1 jour |
| 3 ans et plus mais moins de 5 ans | 75% du salaire pendant 15 semaines | - |
| 5 ans et plus mais moins de 10 ans | 100% du salaire pendant 4 semaines - 75% du salaire pendant 11 semaines | - |
| Plus de 10 ans | 100% du salaire pendant 15 semaines | - |

15.04

Conditions particulières

1. Si un tiers est responsable, la compagnie pourra de plein droit se subroger au salarié afin d'obtenir le remboursement des indemnités payées.
2. Il n'y a aucune période d'attente pour les salariés accidentés ou hospitalisés.
3. Dans les cas d'absence d'une durée inférieure à une (1) semaine, l'employeur peut demander de justifier l'absence par certificat médical; si la période d'absence dépasse une (1) semaine, on exigera obligatoirement un certificat médical.

15.05

Il est entendu que pour bénéficier des présentes indemnités, le salarié a l'obligation d'avertir le plus tôt possible son supérieur immédiat de son incapacité de rentrer au travail.

15.06

Le coût entier de ces bénéfices est à la charge de l'employeur.

15.07

Il est entendu que tout salarié, victime d'un accident de travail et qui est incapable de compléter sa relève, reçoit pleinement pour toute la journée de l'accident, le tout basé sur ce qu'il aurait gagné à son taux de salaire s'il n'avait pas été absent de son travail.

15.08

Régime de retraite

L'employeur maintient son appui aux programmes de retraite actuellement en vigueur. Il est entendu que les dispositions qui prévalent dans ces cas sont les dispositions contenues à la police maîtresse et au contrat original et qu'en cas de divergence entre la présente convention collective et lesdits contrats, le texte des contrats prévaudra.

15.09 L'employeur maintient un régime collectif d'assurance-maladie (major médical) et la participation de l'employeur sera de cinquante pourcent (50%) de la prime.

15.10 L'Employeur maintient le plan dentaire en vigueur à l'échelle nationale.

ARTICLE XVI - SALLES DE REPOS

16.01 Une salle adéquate pour le lunch et le repos sera fournie. Elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans les conditions hygiéniques pourvu que les salariés coopèrent avec l'employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

L'employeur convient de maintenir le matériel déjà fourni pour la salle de repos.

ARTICLE XVII - GREVE ET LOCK-OUT

17.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail. L'union s'engage à n'effectuer aucun piquetage de quelque nature que ce soit à l'endroit de l'établissement couvert par la présente convention collective.

ARTICLE XVIII - INVALIDITE DES CLAUSES

18.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention

18.01 (suite) étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE XIX - GENERALITES

19.01 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

19.02 La paie sera remise à toutes les deux (2) semaines suivant la pratique établie pour l'ensemble des magasins de l'employeur, par dépôt bancaire. Le bordereau contiendra les informations suivantes:

Nom, prénom, période de paie, heures travaillées, temps supplémentaire, déductions effectuées, montant net du salaire.

19.03 Dans le cas de tempêtes de neige:

- a) Si le magasin n'ouvre pas ses portes, les salariés cédulés pour travailler reçoivent paiement pour cette journée;
- b) Si le magasin ferme ses portes pendant la journée, les salariés au travail reçoivent paiement du reste de leur journée cédulée;
- c) Le salarié n'est pas obligé de reprendre ces heures.

19.04 Les commissions payées aux salariés le seront en conformité avec l'annexe A de la présente convention collective.

19.05 Si l'employeur fixe des exigences quant au type et à la couleur de soulier à être porté par les salariés, il en assume le coût.

L'employeur fournit aux salariés du Café Rouge et aux salariés préposés aux aliments, les uniformes qu'il requiert.

19.06

Des cases seront fournies par l'employeur à chaque salarié afin de leur permettre d'y déposer leurs effets personnels en sûreté et de plus, le salarié s'engage à fournir son cadenas. Deux (2) salariés peuvent être appelés à partager une même case.

ARTICLE XX - DUREE

20.01

La présente convention entre le vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 5 septembre 1986.

20.02

Toutes les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective. Ce dispositif n'empêche pas l'utilisation du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC

CE 13^{em} JOUR DE *Décembre* 1984.

F. W. WOOLWORTH CIE LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, CTC - FTQ

Jean Robitaille

Laurence Cantorin

Larita Jellie

Guy Manfrot

Martin Lague

[Signature]

ANNEXE «A»

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Echelle des salaires en vigueur le 29 août 1984

| <u>Classification</u> | <u>Début</u> | <u>3 mois</u> | <u>1 an</u> | <u>2 ans</u> | <u>3 ans</u> | <u>Maximum</u> |
|--|--|---------------|-------------|--------------|--------------|---|
| Commis | | | | | | |
| Caissier | | | | | | |
| Moisson D'Or | 5,00\$ | 5,15\$ | 5,40\$ | 5,65\$ | 6,00\$ | 7,52\$ |
| Etiqueteuse | | | | | | |
| Commis de bureau | | | | | | |
| Responsable de la publicité | 5,65\$ | 5,80\$ | 6,00\$ | 6,20\$ | 6,40\$ | |
| Maintenance | | | | | | |
| Réception et expédition des mar- chandises | 6,25\$ | 6,40\$ | 6,60\$ | 6,80\$ | 7,00\$ | |
| Homme d'entrepôt (stockman) | 5,10\$ | 5,35\$ | 5,60\$ | 5,85\$ | 6,10\$ | |
| Cuisinier | 5,40\$ | 5,55\$ | 5,80\$ | 6,05\$ | 6,30\$ | |
| Vendeur à commission | 6% des ventes personnelles ou 220,00\$ par semaine travaillée (40 heures) | | | | | |
| Superviseur des marchandises | 6,00\$ | 6,15\$ | 6,40\$ | 6,65\$ | 7,00\$ | 8,63\$ |
| Assistant-gérant de département | 14 000,00\$ équivalent à 6,75\$ l'heure | | | | | |
| Gérant de département | 16,600,00 équivalent à 8,00\$ l'heure plus: a) 3% d'augmentation du volume dans les départements de moins de 600 000,00\$ b) 2% d'augmentation du volume dans les départements de plus de 600 000,00\$ | | | | | |
| Gérant de restaurant | 6,00\$ | 6,15\$ | 6,35\$ | 6,55\$ | 6,75\$ | plus un pourcent (1%) des profits semi-nets |
| Salariés occasionnels | 4,90\$ | 5,05\$ | 5,30\$ | 5,55\$ | 5,90\$ | |
| 18 ans et moins | 4,25\$ | 4,40\$ | 4,55\$ | 4,70\$ | | |

- AUGMENTATION DE SALAIRE : EN DATE DU 29 AOÛT 1984

A compter du 29 août 1984, chaque salarié (incluant les vendeurs à commission) sera rémunéré à l'un ou l'autre des taux suivants, soit le plus élevé des deux; jusqu'à concurrence du maximum mentionné à l'échelle:

- a) l'échelle de salaire ci-devant décrite;
- b) son taux effectif au 31 août 1984 majoré de 6%.



STAGIAIRE EN GESTION

SALAIRE EN VIGUEUR LE 29 AOUT 1984

| Cours complété | Début | 6 mois | 12 mois | 18 mois | 24 mois | 30 mois | 36 mois |
|-----------------------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Secondaire V | 5,25 | 5,51 | 5,77 | 6,04 | 6,30 | 6,56 | 6,82 |
| C.E.G.E.P. | 5,77 | 6,04 | 6,30 | 6,56 | 6,82 | 7,09 | 7,35 |
| Diplôme universitaire | 6,56 | 6,82 | 7,09 | 7,35 | 7,61 | 7,87 | |

| | | | | | | |
|--------------|---------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| EXAM PROGRAM | GENERAL A & B | MERCHAN- DISE PHASE I | MERCHAN- DISE PHASE II | MERCHAN- DISE PHASE III | MERCHAN- DISE PHASES IV & V | ACCE- LERATE |
|--------------|---------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|

Le passage d'un échelon à l'autre à l'intérieur de l'échelle de progression des stagiaires n'est pas automatique mais conditionnel à ce que le candidat passe de façon satisfaisante les examens.

STAGIAIRES EN GESTION

A compter du 29 août 1984 les stagiaires en gestion continueront à être rémunérés suivant la politique appliquée à l'échelle pour leur classification.



CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Echelle des salaires en vigueur au 2 septembre 1985

| <u>Classification</u> | <u>Début</u> | <u>3 mois</u> | <u>1 an</u> | <u>2 ans</u> | <u>3 ans</u> | <u>Maximum</u> |
|--|--|---------------|-------------|--------------|--------------|---|
| Commis | | | | | | |
| Caissier | | | | | | |
| Moisson D'Or | 5,30\$ | 5,50\$ | 5,75\$ | 6,00\$ | 6,40\$ | 7,90\$ |
| Etiqueteuse | | | | | | |
| Commis de Bureau | | | | | | |
| Publicité | | | | | | |
| Maintenance | 6,00\$ | 6,20\$ | 6,45\$ | 6,70\$ | 7,10\$ | 7,90\$ |
| Réception et expédition des marchandises | 6,50\$ | 6,70\$ | 6,95\$ | 7,20\$ | 7,60\$ | |
| Homme d'entrepôt | 5,30\$ | 5,50\$ | 5,75\$ | 6,00\$ | 6,40\$ | 7,90\$ |
| Cuisinier | 5,70\$ | 5,90\$ | 6,15\$ | 6,40\$ | 6,80\$ | 7,90\$ |
| Vendeur à Commission | 6% des ventes personnelles ou 250,00\$ par semaine ou 6,25\$ de l'heure. Le plus élevé des deux (40 heures) | | | | | |
| Superviseur | 6,40\$ | 6,60\$ | 6,85\$ | 7,10\$ | 7,50\$ | 9,00\$ |
| Assistant-gérant de département | 7,15\$ de l'heure (40 heures) | | | | | 7,90\$ |
| Gérant de département | 8,50\$ de l'heure (40 heures) | | | | | 13,75\$ |
| | a) 3% d'augmentation du volume dans les départements de moins de 600 000,00\$ | | | | | |
| | b) 2% d'augmentation du volume dans les départements de moins de 600 000,00\$ | | | | | |
| Gérant de restaurant | 6,40\$ | 6,60\$ | 6,85\$ | 7,10\$ | 7,50\$ | plus un pourcent (1%) des profits semi-nets |
| Salariés occasionnels | 5,20\$ | 5,40\$ | 5,65\$ | 5,90\$ | 6,30\$ | 7,80\$ |
| 18 ans et moins | 4,50\$ | 4,65\$ | 4,90\$ | 5,10\$ | | |

- AUGMENTATION DE SALAIRE : EN DATE DU 2 SEPTEMBRE 1985

Les salariés qui au 31 août 1985 bénéficient d'un taux horaire supérieur au taux de 3 ans correspondant à leur classification recevront une augmentation de leur taux horaire de 5% et ce jusqu'à concurrence du taux maximum de leur classification.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'P. L.', is located in the lower center of the page. A large diagonal line is drawn across the page from the top left to the bottom right, passing through the signature.

STAGIAIRE EN GESTION

SALAIRE EN VIGUEUR LE 2 SEPTEMBRE 1985

Les stagiaires en gestion continueront à être rémunérés suivant la politique appliquée à l'échelle nationale pour leur classification.

[Signature]

ANNEXE C
CONDITIONS DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCASIONNELS

PRÉAMBULE

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels qui sont plutôt régis par les conditions décrites à la présente annexe.

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Idem régulier

INTERPRÉTATIONS DES TERMES

Idem régulier

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

Idem régulier

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

Idem régulier

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

Idem régulier

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

Idem régulier



ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01
- a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service par ce salarié avec son employeur, conformément aux dispositions du présent article.
 - b) Le salarié occasionnel n'accumule de l'ancienneté qu'à l'intérieur du groupe des salariés occasionnels. S'il devient, conformément à la convention collective, un salarié régulier ou à temps partiel, les règles de la convention collective s'appliquent.
- 5.02
- Tout nouvel employé sera sujet à une période de probation de trois (3) mois, période au cours de laquelle il ne saurait bénéficier des dispositions de cette convention collective en ce qui concerne les bénéfices de sécurité, santé, et il peut de plus être congédié, muté et transféré sans recours à la procédure de grief.
- 5.03
- a) Aux fins d'application de la convention collective, il existe deux (2) listes d'ancienneté différentes, soit celle des salariés réguliers et des salariés à temps partiel d'une part, et celle des salariés occasionnels d'autre part;
 - b) Lorsqu'un salarié occasionnel devient régulier ou à temps partiel et que son ancienneté est opposée à celle d'un employé régulier ou à temps partiel, cet employé ne reçoit un crédit d'ancienneté qu'à compter du moment où il est devenu régulier ou à temps partiel, de telle sorte qu'il ne peut opposer, au salarié régulier ou au salarié à temps partiel, l'ancienneté accumulée en tant qu'employé occasionnel.
 - c) Un salarié régulier à temps plein, ou un salarié à temps partiel, peut utiliser son ancienneté en cas de mise à pied pour déplacer un salarié occasionnel ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il ait les exigences normales de la tâche.

5.04

L'ancienneté sera considérée comme perdue et l'emploi terminé si le salarié:

- a) est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de grief;
- b) quitte définitivement son emploi ou démissionne;
- c) est mis à pied pour la période la plus courte entre son ancienneté accumulée ou douze (12) mois;
- d) est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motif raisonnable et sans aviser l'employeur à la première opportunité raisonnable;
- e) fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée dans un pré-avis de rappel d'au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf pour motif valable;
- f) est mis à la retraite.

5.05

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective.

5.06

A l'exception de ce qui est ci-haut stipulé pour les assistants-gérants de division, aucun salarié ne sera transféré dans un autre magasin sans son consentement.

5.07

Un salarié régulier ou à temps partiel qui désire devenir de façon permanente salarié occasionnel peut le faire en donnant un avis écrit au gérant. À compter de la date de son changement de statut qui sera effectué dès qu'une vacance se produit pour laquelle l'employé ait les exigences normales de la tâche, il est automatiquement régi par les conditions de travail, les droits et privilèges de même que les taux de salaire des employés occasionnels.

5.08

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 de façon permanente selon un tirage au sort.

5.09

Lorsque l'employeur désire combler un poste vacant à temps plein (régulier), la préférence est donnée, en tenant compte de l'ancienneté, aux employés à temps partiel ou occasionnels à l'intérieur de la même classification.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

Idem régulier

ARTICLE VII - HEURES DE TRAVAIL

7.01

- a) La semaine normale des salariés occasionnels sera de moins de quarante (40) heures.
- b) Sauf pour remplacement pour cause de maladie ou vacances et à l'exception du mois de décembre ou des postes à caractère saisonnier, un salarié occasionnel travaille normalement moins de vingt (20) heures par semaine. Les informations sont inscrites sur la cédule lorsqu'il s'agit d'un remplacement pour maladie ou vacances, ou un poste saisonnier.
- c) Cependant, à l'exception de la période de vacances d'été, le salarié occasionnel qui travaille vingt (20) heures et plus par semaine, pendant huit (8) semaines consécutives, devient un salarié à temps partiel.

7.02

Les horaires sont établis par l'employeur et ces horaires quotidiens de travail doivent prévoir des heures consécutives à l'exception des heures de repas.

Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail.

7.03

Programmation de travail

a) Les horaires de travail sont rédigés à l'encre. Ils sont affichés près du poinçon avant 15:00 heures le vendredi de chaque semaine, prévoyant les horaires de travail pour la semaine suivante pour les employés réguliers à temps plein et les employés à temps partiel.

b) Une copie sera remise au délégué d'union au moment de l'affichage;

7.03 (suite)

- c) Aucun changement à cet horaire de travail ne sera normalement effectué après 12:00 heures le vendredi de l'affichage;
- d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation "CH" de même que tout congé statutaire par l'abréviation "CS". Tout autre congé ou absence autorisé est également clairement indiqué par l'abréviation appropriée et constante.
- e) L'horaire de travail affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel;
- f) Le salarié régulier et le salarié à temps partiel continueront à bénéficier de la pratique actuelle leur assurant quarante-huit (48) heures consécutives de congé hebdomadaire à chaque trois (3) semaines consécutives de travail. Le salarié de consentement peut accepter son congé hebdomadaire un autre jour de la semaine. Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail.

7.04

Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence; il est interdit à un salarié de pointer la carte de temps d'un autre salarié; il est entendu qu'un tel geste délibéré est susceptible de mesure disciplinaire.

Les cartes de temps peuvent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et termine son travail.

7.05

Tout travail effectué par un employé occasionnel excédant quarante (40) heures par semaine et/ou huit (8) heures par jour est rémunéré au taux et demie.

7.06

a) Tout travail accompli par un salarié occasionnel lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux régulier.

7.06 (suite)

b) Tout travail accompli par un salarié occasionnel le dimanche est rémunéré au taux double.

7.07

Heures de repas

Tout salarié occasionnel qui travail plus de cinq (5) heures dans une journée a droit à une période de repas non payée d'une durée de trente (30) minutes. Après entente avec l'employeur, il est possible aux salariés d'utiliser les périodes de repos ci-après prévues au lieu et place de la période de repas.

7.08

A) Le salarié occasionnel qui travaille pour une période quotidienne de quatre (4) heures a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. S'il travaille pour une période quotidienne de six (6) heures et plus, il a droit à deux périodes de repos (2) de quinze (15) minutes chacune. Il est convenu qu'un salarié peut ajouter une ou ces pauses à ses heures de repas après entente avec l'employeur.

B) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ ou moins d'une (1) heure avant ou après son départ.

7.09

Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit (18) heures les 24 et 31 décembre.

7.10

Les heures de travail disponibles pour les salariés occasionnels d'une division seront réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés possèdent les exigences normales de la tâche et qu'ils soient régulièrement disponibles aux heures requises.

7.11

Un ou des salariés occasionnels ou à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception des cas

7.12

À l'intérieur d'une division, les salariés réguliers et à temps partiel ont préférence pour les heures à effectuer à l'intérieur de ladite division pourvu que ceci n'entraîne pas ou ne soit pas interprété de façon à utiliser ces salariés à temps supplémentaire.

7.13

Les salariés occasionnels qui ne travaillent pas de façon continue toutes les semaines ne sont pas programmés mais se rapportent au travail sur appel.

Les heures travaillées par des salariés occasionnels non cédulés sont inscrites sur la cédule déjà établie.

ARTICLE VIII - SALAIRES

Idem Article IX convention collective

ARTICLE IX - VACANCES

9.01

Le montant de paye de vacances due à chaque salarié occasionnel et la durée de ses vacances seront en conformité avec le tableau suivant:

| <u>Durée de vacances</u> | <u>Durée de service au 30 avril</u> | <u>Paye de vacances</u> |
|--|-------------------------------------|-------------------------|
| Une (1) journée par mois complété de service (maximum 10 mois: | Moins d'un (1) an de service | 4% du salaire total |
| Deux (2) semaines de vacances | Un (1) an de service ou plus | 4% du salaire total |
| Deux (2) semaines de vacances | Cinq (5) ans de service ou plus | 6% du salaire total |
| Deux (2) semaines de vacances | Dix (10) ans de service ou plus | 8% du salaire total |
| Deux (2) semaines de vacances | Vingt (20) ans de service ou plus | 10% du salaire total |

9.02 à 9.09

10.02 à 10.09 convention collective des réguliers

ARTICLE X - CONGÉS STATUTAIRES

10.01

Les salariés occasionnels bénéficient des congés prévus à la Loi sur les normes de travail, de la manière et de la façon prévues à ladite loi.

ARTICLE XI - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

Idem que l'Article XIII de la convention collective des réguliers

ARTICLE XII - INTERDIT DE CLAUSE

Idem que l'Article XIII de la convention collective des réguliers

ARTICLE XIII - GÉNÉRALITÉ

Idem que l'Article XII de la convention collective des réguliers

ARTICLE XII - SALLES DE REPOS

Idem que l'article XVI de la convention collective
des réguliers.

ARTICLE XIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

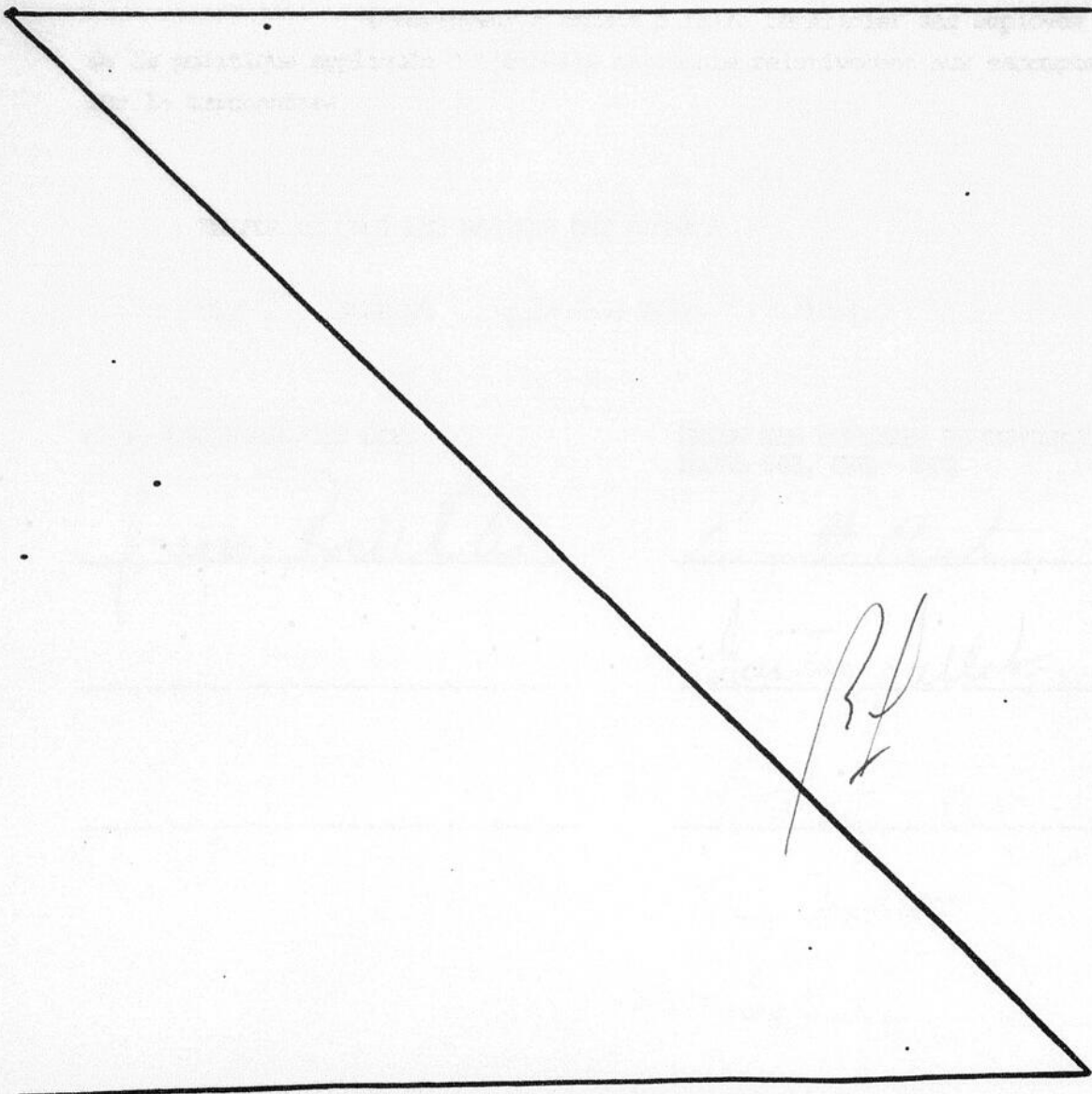
Idem que l'article XVII de la convention collective
des réguliers.

ARTICLE XIV - INVALIDITÉ DES CLAUSES

Idem que l'article XVIII de la convention collective
des réguliers.

ARTICLE XV - GÉNÉRALITÉS

Idem que l'article XIX de la convention collective des
réguliers.



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

F.W. WOOLWORTH CIE LTEE

D'UNE PART

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMEMRCE, LOCAL 503, CTC - FTQ

D'AUTRE PART

La compagnie maintiendra sa pratique concernant l'encaissement des chèques le vendredi précédent la remise de la paye.

La compagnie maintiendra également sa pratique concernant le fait que les salariés peuvent, avec la permission de leur surveillant ou de l'agent du personnel, s'absenter de leur travail pendant un maximum de dix (10) minutes par jour pour effectuer des achats.

L'Employeur s'engage à faire bénéficier ses employés de la politique appliquée à l'échelle nationale relativement aux escomptes sur la marchandise.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A

CE ^{13^{em}} JOUR DE *Decembre* 1984.

F. W. WOOLWORTH CIE LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503, CTC - FTQ

Jean Rochelle

Louise Couturier

Gaitan Jullés

Martino LeGey

Guy Madras

[Signature]

ANNEXE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

BUREAU DE TORONTO

Réf. 13-12104-C5

Le 11 décembre 1984*

Les indemnités de maladie de Woolco et Woolworth ont été conçues pour aider financièrement les employés qui sont incapables de se présenter au travail en raison d'une maladie. Ceci peut vous paraître élémentaire, mais je désire préciser que les indemnités de maladie ne sont pas destinées à fournir des congés payés mobiles, à augmenter le nombre de jours de vacances ou à offrir des congés payés pour toute autre raison que la maladie.

La brochure sur les indemnités de maladie dont vous avez un exemplaire explique clairement les conditions d'admission, le calcul des indemnités, etc. en fonction de l'ancienneté. Je ne crois pas que d'autres explications soient requises.

Voici maintenant les réponses aux questions posées au cours des réunions de négociation.

1. L'employé a droit jusqu'à 15 semaines d'indemnités de maladie au cours d'une période de 12 mois. Par exemple, si l'employé manque pour la première fois le 1^{er} avril 1985, la période de douze mois débute le 1^{er} avril 1985 et se termine le 1^{er} avril 1986.
2. Une personne qui s'est absentée deux jours en raison d'une maladie, qui est retournée au travail et qui a fait une rechute nécessitant des soins médicaux deux jours plus tard ne perd pas le droit de toucher des indemnités de maladie supplémentaires. Je crois qu'on a donné l'exemple d'une personne qui a été malade deux ou trois jours une semaine et qui a dû être hospitalisée la semaine suivante. Cette personne ne devrait certainement pas perdre d'indemnités de maladie pour la semaine où elle fut hospitalisée.

Nous avons une directive sur les indemnités de maladie qui stipule qu'en cas de rechute, un employé doit être de retour au travail depuis trois mois avant d'avoir droit à des indemnités de maladie supplémentaires. Toutefois, cette directive ne s'applique pas aux exemples donnés à Québec. Elle a pour but de nous protéger contre les employés qui se plaignent tous les deux mois d'un mal de dos qui les empêche de travailler. Certains employés ont eu ce problème tous les ans pendant des années.

Nous ne pouvons accorder aux employés 15 semaines d'indemnités de maladie tous les ans pour le même problème.

Notre directive mentionne également, et je cite : «Ces mesures sont prises dans le seul but de prévenir les abus en ce qui a trait aux indemnités de maladie; les gérants ne doivent pas s'y référer pour éviter de payer un employé qui n'est vraiment pas en mesure de travailler. Le service du personnel doit approuver toute cessation d'indemnités versées à un employé».

Les employés n'ont pas droit aux indemnités de maladie dans les cas suivants :

1. Blessures pour lesquelles les employés reçoivent des indemnités pour accident du travail.
2. Blessures volontaires (tentative de suicide).
3. Blessures résultant d'une conduite contraire aux bonnes moeurs ou d'un délit criminel.
4. Blessures survenues pendant que l'employé reçoit des indemnités de congé payé.
5. Blessures survenues durant toute période pendant laquelle l'employé occupe un autre emploi.
6. Maladie occasionnée par l'usage de drogues ou d'alcool.
7. Chirurgie plastique facultative.
8. Maladie pendant une grève ou un lock-out.

Je peux vous assurer que la compagnie n'aura pas recours à des pratiques déraisonnables pour éviter de verser des indemnités à un employé qui est vraiment malade. Cependant, nous ferons tout notre possible pour prévenir les abus et nous vous demandons votre appui en ce sens.

Le vice-président du personnel,

L.C. SOCKETT

*Traduit le 11 décembre 1984

Signé Le 13. Dec. 1984.

F.W. WOOLWORTH & CIE LTEE
(POUR WOOLCO GIFFARD)

Jean Rochette

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ .

Saint-Julien
Amy Montpetit
Martin Levesque
Lucy Levesque
Lucy Levesque