

Q-6518-05

12 MAI 26 9 21

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

EMPLOYEUR:

MAGASIN CONTINENTAL (DE LA BAIE) LTEE,
440 rue Bagot, Bagotville.

ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

SYNDICAT:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE DE
LA BAIE DES HA HA (CSN),
491, 2ième Rue, Port-Alfred.

ci-après appelé: LE SYNDICAT

ETABLISSEMENT VISE:

Magasin situé au 440 rue Bagot,
Bagotville.

CERTIFICAT
D'ACCREDITATION

Décision rendue le 22 avril 1974



(DOSSIER: M.T.M.Q. 6518-5)

ARTICLE 1.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale, en ce qui a trait aux matières régies par cette convention.

ARTICLE 2.00 BUT DE LA CONVENTION

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

COOPERATION

- 2.02 C'est la ferme intention de l'Employeur et des salariés représentés par le Syndicat de coopérer en vue d'atteindre le but ci-dessus.
- 2.03 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs, à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- 2.04 Le Syndicat peut désigner deux (2) représentants pour l'établissement, parmi les salariés de l'Employeur et ces représentants seront reconnus comme tels par l'Employeur.
- 2.05 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourrait se produire, avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 2.06 Si les représentants du Syndicat ont un grief urgent à soumettre à l'Employeur, ils pourront, durant les heures de travail et sans perdre de salaire, s'adresser au gérant de l'établissement.
- 2.07 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il devra le recevoir dans son établissement, pour fins de négociations, enquête et règlement des griefs, à la condition que ce représentant ait pris rendez-vous au préalable avec le gérant.
- 2.08 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher des avis signés par le représentant du Syndicat.

ARTICLE 3.00

CONDITIONS GENERALES

INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 3.02 Droits et obligations:
Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur ou du Syndicat ou de la part de tout salarié de l'Employeur en vertu de la loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.
- 3.03 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.
- 3.04 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des employés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 4.00

REPRESENTANT DES SALARIES:

- 4.01 Pour les fins de l'application de cette convention, l'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer deux (2) représentants syndicaux qui doivent être salariés réguliers travaillant dans l'établissement, tel que prévu à 2.04.
- 4.02 Les salariés peuvent s'absenter, après avoir avisé l'Employeur au moins une journée à l'avance et ce dernier ne doit pas refuser telle absence, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que, mais sans s'y limiter, les congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Il ne devra pas y avoir plus de deux salariés par établissement absents à la fois.

Dans le cas d'une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'avis sera d'au moins trois (3) jours.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les salariés qui participent aux séances de négociations ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé à ces séances alors que leurs camarades de travail étaient au travail.

ARTICLE 5.00

DROITS DE LA DIRECTION:

- 5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent, sans s'y limiter:
- A) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
 - B) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - C) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équipement;
 - D) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
 - E) Le droit de décider et d'exécuter pour cause juste et suffisante les décisions en matière de congédiement, suspensions ou autres mesures disciplinaires; le droit de décider et d'exécuter en matière de mise-à-pieds, réembauchage, promotions, transferts dans une autre compagnie, baisse de position, de même qu'en matière d'exigence du travail; sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la loi à tout employé qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.
- 5.02 L'Employeur ne peut, par un règlement de régie interne, aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.
- 5.03 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de grief énoncée à l'article 16.

ARTICLE 6.00

- 6.01 Les mots "salarié régulier", "salariés réguliers à temps plein", signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnées à la clause 9.01 A) et qui ont complété la période de probation prévue à la clause 8.05.
- 6.02 Les salariés à temps partiel sont ceux qui travaillent régulièrement moins que le nombre d'heures mentionné à la clause 9.01 A) et plus de vingt (20) heures par semaine et qui ont accompli la période de probation mentionnée à la clause 8.05. Ils sont assujettis aux dispositions de cette convention, sauf qu'ils doivent travailler le samedi et tous les soirs d'ouverture et n'acquièrent d'ancienneté qu'au sens des clauses qui leur sont applicables dans l'article 8.

5

ARTICLE 5.00

DROITS DE LA DIRECTION:

- 5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions de la direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent, sans s'y limiter:
- A) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
 - B) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - C) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équipement;
 - D) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
 - E) Le droit de décider et d'exécuter pour cause juste et suffisante les décisions en matière de congédiement, suspensions ou autres mesures disciplinaires; le droit de décider et d'exécuter en matière de mise-à-pieds, réembauchage, promotions, transferts dans une autre compagnie, baisse de position, de même qu'en matière d'exigence du travail; sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la loi à tout employé qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.
- 5.02 L'Employeur ne peut, par un règlement de régie interne, aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.
- 5.03 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de grief énoncée à l'article 16.

ARTICLE 6.00

- 6.01 Les mots "salarié régulier", "salariés réguliers à temps plein", signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnées à la clause 9.01 A) et qui ont complété la période de probation prévue à la clause 8.05.
- 6.02 Les salariés à temps partiel sont ceux qui travaillent régulièrement moins que le nombre d'heures mentionné à la clause 9.01 A) et plus de vingt (20) heures par semaine et qui ont accompli la période de probation mentionnée à la clause 8.05. Ils sont assujettis aux dispositions de cette convention, sauf qu'ils doivent travailler le samedi et tous les soirs d'ouverture et n'acquièrent d'ancienneté qu'au sens des clauses qui leur sont applicables dans l'article 8.

6.03 A) Les salariés surnuméraires sont ceux qui travaillent moins de vingt (20) heures par semaine sauf dans les périodes énumérées à la clause 7.02 où ils peuvent occasionnellement travailler plus de vingt (20) heures, ou qui remplacent des salariés réguliers à temps plein ou à temps partiel, absents et/ou en congé, pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, ou encore qui remplacent des salariés réguliers à temps partiel qui de leur côté, remplacent des salariés réguliers à temps plein, absents et/ou en congé pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective.

B) Les salariés surnuméraires ne sont pas assujettis aux dispositions de cette convention, sauf en ce qui a trait aux clauses 9.02, 14.01, 19.01, l'appendice des salaires et aux paragraphes C), D), E), F), et G) de la présente clause dans les cas particuliers qui y sont prévus. De plus, l'employeur accorde la préférence au salarié surnuméraire qui a la date d'embauche la plus ancienne pour une vacance créée et non comblée en fonction de la clause 8.07 C) de la présente convention à la condition que le salarié surnuméraire en question soit disponible et en mesure d'effectuer le travail.

Le salarié surnuméraire à qui est accordé le poste, l'obtient à l'essai et doit, avant d'acquiescer son ancienneté, compléter la période d'essai qui s'y rattache.

C) Dans les cas de remplacement d'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel, absent et/ou en congé pour une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables et plus pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, ou lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier à temps partiel qui de son côté remplace un salarié régulier à temps plein, absent et/ou en congé pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, et ce, pour la durée précédemment mentionnée, l'Employeur accorde le travail au salarié surnuméraire qui a la date d'embauche la plus ancienne, à la condition que ce dernier soit disponible et en mesure d'effectuer le travail.

D) S'il survient une ou des fêtes chômées payées pendant la période de remplacement dont il est question au paragraphe précédent, le salarié surnuméraire qui effectue le remplacement y a droit.

E) Lorsqu'un salarié surnuméraire est assigné pour un remplacement de vingt-cinq (25) jours ouvrables et plus dans les cas mentionnés au paragraphe C), il ne peut se prévaloir de sa date d'embauche antérieure pour réclamer un autre poste vacant temporairement, c'est-à-dire qu'il doit terminer son assignation et par la suite attendre qu'il y ait un autre poste où il y aura un remplacement de vingt-cinq (25) jours et plus.

- F) Pendant la période où il effectue un tel remplacement comme dans les autres cas de remplacement, le salarié surnuméraire conserve son statut de surnuméraire et continue de recevoir le salaire qui y est attaché.
- G) Le salarié surnuméraire qui se prétend lésé par une décision de l'Employeur de faire effectuer un remplacement prévu au paragraphe C), par un salarié surnuméraire ayant une date d'embauche plus récente que la sienne, a droit à la procédure de grief et d'arbitrage dans ce cas.

6.04 Les employés à l'essai sont ceux qui n'ont pas complété la période de probation prévue à 8.05.

ARTICLE 7.00 AGENCEMENT DE TRAVAIL:

7.01 Le travail ne peut être agencé par l'Employeur de façon à répartir entre plusieurs salariés une semaine normale de travail que pourrait accomplir un salarié régulier à temps plein aux heures régulières de travail mentionnées à la clause 9.01 A).

7.02 Toutefois, il est convenu que le surplus d'heures de travail disponible lors de certaines périodes plus achalandées peut être travaillé par des salariés réguliers à temps partiel et des salariés surnuméraires, indépendamment de la clause 7.01 qui ne s'applique pas à ces cas. Ces périodes sont:

- 1) La période de Pâques;
- 2) La période de Noël et du Jour de l'An;
- 3) La période de retour aux classes;
- 4) Les périodes de prises d'inventaires;
- 5) Les périodes d'encaissement des chèques d'allocations familiales;
- 6) Les cas d'urgence.

7.03 La clause 7.01 ne s'applique pas non plus aux heures de travail disponibles lors des périodes suivantes:

- 1) Le samedi et les soirs d'ouverture;
- 2) Le remplacement des salariés réguliers à temps plein absents pour toutes et chacune des raisons prévues par la présente convention, telles que: - maladie - vacances - repas; sauf les absences pour maternité durant lesquelles la clause 7.01 s'appliquera.

- 7.04 Les heures de travail disponibles aux périodes définies par les clauses 7.02 et 7.03, ainsi que lors de certaines autres périodes plus achalandées pouvant survenir durant la semaine régulière de travail sont accordées aux salariés réguliers à temps partiel, selon leur ancienneté, pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises. Toutefois, l'attribution des heures de travail disponibles des salariés du magasin ne s'applique qu'entre-eux. Il en est de même pour ceux du comptoir-lunch dans de tels cas.
- 7.05 Dans les cas d'absence d'un salarié régulier pour plus de cinq (5) jours, l'Employeur remplace le salarié absent.

ARTICLE 8.00 ANCIENNETE

- 8.01 A) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein est égale à la durée de son service pour l'Employeur comme temps plein; cependant, dans le cas où un salarié a déjà acquis de l'ancienneté comme régulier à temps partiel, la clause 8.03 s'appliquera;
- B) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein se compte en années et en jours de calendrier;
- C) Une liste d'ancienneté des employés réguliers à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 31 décembre 1981, arrêtée à cette date, est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante, comme appendice A, et faire foi, d'une façon définitive, des dates à compter desquelles lesdits employés réguliers à temps plein ont commencé à acquérir de l'ancienneté comme employés réguliers à temps plein jusqu'à ladite date du 31 décembre 1981 inclusive-ment. Aucune contestation ne peut être faite à l'encontre de cette liste, que ce soit par grief ou autrement.
- 8.02 A) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel est égale à la durée de son service pour l'Employeur à compter de la date à laquelle il a commencé à travailler vingt (20) heures et plus par semaine régulièrement; un salarié régulier à temps partiel ne perdra pas son ancienneté s'il y a interruption occasionnelle dans la suite des semaines de vingt (20) heures et plus travaillées;
- B) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel acquise depuis le 31 décembre 1972 se compte en semaines totales et en fractions de semaines de 37½ heures effectivement travaillées jusqu'au 18 mars 1976, et ensuite, en semaines totales et en fractions de semaines de 37 heures effectivement travaillées;

- C) Une liste d'ancienneté des employés réguliers à temps partiel à l'emploi de l'Employeur le 31 décembre 1981, arrêtée à cette date, est annexée aux présentes comme appendice B pour en faire partie intégrante et faire foi d'une façon définitive des dates à compter desquelles lesdits salariés réguliers à temps partiel ont commencé à acquérir de l'ancienneté comme salariés réguliers à temps partiel, jusqu'au 31 décembre 1981 inclusive-ment; aucune contestation ne peut être faite à l'encontre de cette liste, que ce soit par grief ou autrement.
- 8.03 Si un salarié a déjà travaillé comme employé régulier à temps partiel, son ancienneté acquise dans ce dernier statut s'ajoute à celle qu'il acquerra comme temps plein.
- 8.04 L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel ne prévaudra en aucun temps sur celle d'un salarié régulier à temps plein déjà en place comme salarié régulier à temps plein.
- 8.05 Le salarié régulier à temps plein ou régulier à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété dans l'un ou l'autre statut une période d'essai de soixante (60) jours de travail pour le salarié régulier à temps plein, ou de quatre cent vingt (420) heures travaillées pour le salarié régulier à temps partiel. Une fois écoulée, la période d'essai comptera dans le calcul de l'ancienneté du salarié régulier à temps plein ou régulier à temps partiel, selon le cas. La période d'essai accomplie comme salarié régulier à temps partiel sera valable si ce salarié devient ensuite régulier à temps plein.
- 8.06 Le salarié à l'essai est assujetti à toutes les dispositions de cette convention, mais il n'a pas le droit de recours en vertu de la procédure de griefs, si l'Employeur le remercie de ses services.
- 8.07 A) Mises à pied:
Les salariés seront mis à pied en commençant par les salariés surnuméraires et par la suite, par ordre d'ancienneté, en commençant par ceux qui en ont le moins, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir:
1. Les surnuméraires;
 2. Les salariés à l'essai;
 3. Les salariés réguliers à temps partiel;
 4. Les salariés réguliers à temps plein;

B) Réembauchage:

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront rappelés les premiers, c'est-à-dire dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir.

C) Promotion, poste vacant ou nouvellement créé:

En cas de promotion et lorsqu'un poste devient vacant, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qui lui est attribué par le gérant. Un poste est déclaré vacant lorsqu'il y a:

1. Départ volontaire d'un employé régulier à temps plein, ou d'un employé régulier à temps partiel;
2. Congédiement pour cause juste;
3. Création d'un nouveau poste.

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

D) Promotion en dehors de l'unité de négociation:

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. A leur retour à l'unité de négociation, elles auront le crédit de leur pleine ancienneté, sauf qu'après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle elles auront été promues, elles ne seront plus assujetties à cette clause, de même qu'à cette convention.

8.08

Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. Il est congédié pour juste cause;
3. Il est absent sans permission ou excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
4. Si l'employé néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail, dans les dix (10) jours consécutifs de calendrier suivant la mise à la poste de la lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur; entre temps, l'Employeur pourra temporairement combler l'emploi vacant;

8.09 Les salariés absents pour maladie ou mise à pied accumulent leur ancienneté pendant les douze (12) premiers mois de leur absence. Par la suite, ils ne font que la maintenir.

8.10 A) L'Employeur fournira au Syndicat et au représentant syndical, les premier mai et premier novembre de chaque année, une liste complète de ses salariés réguliers à temps plein et de ses salariés à temps partiel, avec les indications suivantes:

1. Nom et adresse;
2. Salaire;
3. Ancienneté;
4. Journées maladie accumulées;
5. Statut du salarié.

B) L'employeur fournira au Syndicat et au représentant syndical, les premier mai et premier novembre de chaque année, une liste avec les indications suivantes concernant les salariés surnuméraires:

1. Nom et adresse;
2. Date d'embauchage.

8.11 Transfert d'établissement:

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

ARTICLE 9.00

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

9.01 A) Pour les salariés réguliers à temps plein:

1. La semaine normale de travail sera de trente-sept (37) heures réparties comme suit:

Les lundi, mardi, mercredi et vendredi: sept (7) heures pour chacune de ces journées;

le jeudi: neuf (9) heures. Ce jour-là, les salariés réguliers à temps plein bénéficieront d'un repos non payé d'une heure et demie (1½) pour le souper et compléteront ensuite leur journée de travail en soirée, jusqu'à la fermeture du magasin, à 9:00 heures p.m. (21:00 heures).

Le samedi n'est pas un jour de travail pour ces salariés.

2. Les salariés réguliers qui travaillent comme temps partiel et qui avant la signature de la présente convention ont déjà travaillé comme salariés réguliers à temps plein sont soumis aux conditions applicables au paragraphe 1. lorsqu'ils retrouvent un poste à temps plein.
3. Concernant les salariés qui, après la signature de la présente convention, deviennent salariés réguliers à temps plein pour la première fois, la semaine normale de travail sera de trente-sept (37) heures réparties comme suit:

Les mardi, mercredi et jeudi: sept (7) heures pour chacune de ces journées;

Le vendredi: neuf (9) heures. Ce jour-là, les salariés réguliers à temps plein bénéficient d'un repos non payé d'une heure et demie (1½) pour le souper et complètent ensuite leur journée de travail en soirée jusqu'à la fermeture du magasin, à 9:00 heures p.m. (21:00 heures);

Le samedi est un jour de travail pour ces salariés (sept (7) heures). Par exception, le repos non payé pour le repas du midi est d'une heure.
4. Concernant les salariés mentionnés au paragraphe 3., durant la période estivale, c'est-à-dire du 1er juin au 1er lundi de septembre de chaque année, les salariés auront droit à un samedi de congé à chaque deux (2) semaines.

B) Pour les autres salariés:

Pour les salariés définis à 6.02, 6.03 et 6.04, le samedi sera considéré comme jour normal de travail, de même que les soirs d'ouverture du magasin; ces salariés devront obligatoirement travailler lorsqu'ils seront cédulés par l'Employeur le samedi et les soirs d'ouverture du magasin, à quelque journée que ce soit.

- 9.02 Tout travail autorisé ou requis par l'Employeur accompli par les salariés au-delà du nombre d'heures mentionné à la clause 9.01 a), est considéré comme surtemps et à ce titre rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié.
- 9.03 Les salariés doivent servir les clients entrés avant la fermeture des portes, sans temps supplémentaire, pour une période maximum de dix (10) minutes.
- 9.04 Tout travail autorisé ou requis par l'Employeur accompli par un salarié le dimanche et les jours de fête mentionnés à la clause 10.01, sera rémunéré au taux double, sauf les cas prévus à la clause 10.03.

9.05 Monobstant les dispositions qui précèdent, L'Employeur pourra, dans les cas suivants, faire travailler jusqu'à neuf (9) heures p.m. (21:00 heures), les salariés réguliers à temps plein;

- A) La veille des fêtes statutaires, à l'exception de Noël et le 1er janvier;
- B) Les deux (2) jours ouvrables qui précèdent la veille de Noël.

Quant aux salariés réguliers à temps partiel, aux surnuméraires et aux employés à l'essai, il est bien entendu que l'Employeur pourra les faire travailler à tous les soirs où il décidera d'ouvrir son magasin et à tous les samedis.

9.06 Tout salarié a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et les soirs qu'il devra retourner au travail, il prendra (1) heure pour le repas du soir. Ce temps compte entre la cessation du travail et la reprise du travail.

9.07 Minimum quotidien d'heures de travail:

- A) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail conformément à sa cédule, l'Employeur s'engage à fournir un minimum de quatre (4) heures de travail pour cette même journée;
- B) Si un salarié régulier à temps partiel se présente au travail à la suite d'une demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures cédulées.

9.08 A) Tout salarié régulier qui travaille une journée normale bénéficie d'une période de repos payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail), dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes, l'après-midi. En autant que possible, ces pauses sont prises au milieu de chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation de personnel est établie.

- B) En ce qui concerne les salariés à temps partiel et les salariés surnuméraires, ils auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes s'ils travaillent au moins quatre (4) heures.

ARTICLE 10.00

FETES CHOMEES PAYEES

10.01 L'Employeur convient d'accorder à ses employés réguliers les fêtes statutaires ou religieuses suivantes:

Le Jour de l'An	La Fête d'Action de Grâce
Le 2 janvier	Le Jour du Canada
Le Lundi de Pâques	La Fête du Travail
Le 1er mai	Le Jour de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le lendemain de Noël

- 10.02 L'employé régulier concerné ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine.
- 10.03 Si le magasin d'un compétiteur est ouvert durant l'un de ces congés, l'Employeur pourra faire travailler ses salariés le jour de cette fête, en leur payant une journée additionnelle à taux simple.
- 10.04 Il est bien entendu que les congés mentionnés ci-dessus seront payés s'ils tombent un jour non ouvrable ou bien lesdits congés seront reportés comme congés flottants.
- 10.05 A) Les salariés réguliers à temps plein bénéficient de quatre (4) congés mobiles, par année, à être pris à leur choix. Ces congés sont tous donnés à l'intérieur de la période de chaque année, sauf à l'intérieur de la période du 1er au 31 décembre de chaque année, dans laquelle période l'Employeur n'est pas tenu de les fixer. A moins de circonstance exceptionnelle ou imprévisible, le salarié avertit trois (3) jours à l'avance. Il appartient à l'Employeur de déterminer le nombre de salariés absents à la fois.
- B) Le salarié régulier à temps partiel bénéficie de vingt-et-une (21) heures de congé mobile par année, à être pris suivant les modalités établies au paragraphe A).
- 10.06 A la condition qu'il y ait une entente préalable entre le Syndicat et l'Employeur, ce dernier accorde un congé sans solde à tout salarié qui en fait la demande pour des raisons qui lui sont légitimes et personnelles.

ARTICLE 11.00

ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

- 11.01 L'Employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels, un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire et assurance-maladie complémentaire. Ce plan est choisi par les salariés et ratifié par l'Employeur.
- 11.02 A) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à temps plein ont droit à un crédit de congés-maladie de quatre-vingt-quatre (84) heures.
- B) Le 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers à temps partiel ont droit à un crédit de congés-maladie de quarante-deux (42) heures.
- C) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps plein, après le premier janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une (1) journée par mois de travail;

- D) Tout salarié qui obtient un poste de salarié régulier à temps partiel, après le premier janvier de chaque année, a droit à un crédit de congés-maladie cumulatifs, à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de travail;
- E) La portion non utilisée des jours de crédit en maladie acquise à la date de la signature des présentes est maintenue au crédit du salarié, payable à 100%, sous réserve du paragraphe ci-après, à la condition qu'ils ne soient utilisés que pour des fins de maladie; ces jours de congés accumulés sont monnayables à 50%, au départ du salarié;
- F) Mais dans tous les cas, même pour les salariés qui ont une portion non-utilisée de jours de crédit en maladie acquise à la date de la signature des présentes, le total des jours accumulés obtenus avant ou après ladite date de la signature, ne peut jamais excéder quarante-huit (48) jours pour les salariés réguliers à temps plein et, éventuellement, vingt-quatre (24) jours pour les salariés réguliers à temps partiel;
- G) Le salarié bénéficie de ces congés aux conditions suivantes:
- 1) Qu'il avertisse l'Employeur le plus tôt possible;
 - 2) Qu'il fournisse un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade dans le cas seulement où l'absence pour maladie a été de plus de deux (2) jours;
 - 3) Qu'il se soumette à l'examen médical fait par le médecin choisi et payé par l'Employeur dans le cas où l'Employeur demanderait cet examen;
- H) Le salarié à temps plein qui devient salarié à temps partiel peut utiliser dans ce dernier statut les congés maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié à temps plein;

11.03

L'Employeur accordera des congés d'absence sans perte de salaire pour le salarié concerné, dans les cas suivants et pour le nombre de jours indiqués:

- | | | |
|----|--|----------------------------|
| A) | Naissance ou baptême de son enfant: | UNE (1) JOURNEE |
| B) | Décès de son conjoint, de son enfant, du père ou de la mère; (le conjoint est celui ou celle qui co-habite avec le salarié): | CINQ (5) JOURS |
| C) | Décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: | TROIS (3) JOURS |
| D) | Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur: | DEUX (2) JOURS |
| E) | Décès de son grand-père, de sa grand-mère: | LA JOURNEE DES FUNERAILLES |

- F) Dans le cas d'hospitalisation urgente d'un enfant ou du conjoint du salarié: UNE (1) JOURNEE
- G) En cas d'intervention chirurgicale de son conjoint ou de son enfant: UNE (1) JOURNEE
- H) A l'occasion de son mariage, même s'il quitte son emploi: CINQ (5) JOURS
- I) A l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un enfant, du beau-frère, de la belle-soeur: LE JOUR DU MARIAGE

11.04 CONGE DE MATERNITE:

La salariée enceinte a droit au congé de maternité.

11.05 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à cet effet à l'Employeur, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur. Le préavis peut être moindre si le certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.

11.06 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

11.07 En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si la salariée produit à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

11.08 Pour les deux (2) premières semaines du congé de maternité, l'Employeur verse à la salariée enceinte un montant correspondant à la différence entre son traitement de base pour cette période et le montant de l'allocation qui est prévu et accordé lors d'un congé de maternité par le Centre de main d'oeuvre du Québec conformément aux dispositions de l'ordonnance #17 de la Commission du salaire minimum. Si la salariée n'est pas admissible à recevoir ce montant, elle a tout de même droit à la différence entre son salaire de base et ledit montant, pourvu qu'elle rencontre par ailleurs les exigences de la clause 11.10. Pour les dix-huit (18) autres semaines, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni solde.

11.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

De plus si la salariée ne peut, en raison de son état de santé, reprendre son travail à l'expiration de la période prévue pour son congé de maternité, elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail. Ce certificat peut être vérifié par le médecin de l'Employeur.

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

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

11.10 Pour bénéficier des dispositions prévues aux clauses 11.08 et 11.13, la salariée doit avoir accumulé avant le début du congé, soixante (60) jours travaillés si elle est salariée régulier à temps plein ou quatre cent vingt (420) heures travaillées si elle est salariée régulier à temps partiel, le tout tel que prévu à la clause 8.05 de la convention collective.

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

La salariée qui ne se présente pas au travail, à l'expiration de son congé de maternité, est présumée avoir démissionné. A son retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

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

11.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 11.09, la salariée bénéficie des avantages suivants:

- Assurance-vie (la salariée versant sa quote-part);

- Assurance-maladie (la salariée versant sa quote-part);
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés-maladie;
- Accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 12.00 **REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 12.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et discipline.
- 12.02 Sauf dans le cas d'une offense grave et dans le cas de 8.08, troisième paragraphe, l'Employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat; toute réprimande et mesure disciplinaire seront effacées du dossier de l'assuré si l'offense n'a pas été répétée pendant trois (3) mois, sauf s'il s'agit d'une offense de même nature.
- 12.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée.

ARTICLE 13.00 **DROITS ACQUIS**

- 13.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise concernée dont ils jouissent actuellement.
- Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes salaires et avantages.

ARTICLE 14.00 **SECURITE SYNDICALE**

- 14.01 Tous les salariées de l'Employeur, quel que soit leur statut, doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale pour chaque heure de travail rémunérée.
- 14.02 Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat, doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de cette convention.

- 14.03 Tous les nouveaux salariés réguliers doivent adhérer au Syndicat comme condition du maintien de leur emploi dès l'acquisition de ce statut.
- 14.04 Le Syndicat peut exiger le renvoi du nouveau salarié régulier qui enfreint cette obligation.
- 14.05 L'Employeur déduit, à chaque paye, des gains de chacun des salariés une fraction de la cotisation syndicale mensuelle et remet les sommes déduites au Syndicat le ou avant le 15 du mois suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura fait le prélèvement ainsi que d'un état montrant les montants prélevés.
- L'Employeur expédiera à la Fédération du Commerce une liste mensuelle détaillant les cotisations syndicales qu'il perçoit.

ARTICLE 15.00

VACANCES

- 15.01 Dans tous les cas, la période de service continu donnant droit aux vacances s'établit à partir de la date d'embauchage du salarié. Cependant, les vacances auxquelles ont droit les salariés au cours de l'année sont affichées le 1er mai de chaque année. Toutefois, si un salarié, en raison de son anniversaire d'entrée au service de l'Employeur, se qualifie pour une autre semaine de vacances additionnelle, celle-ci devient due le jour-même de son anniversaire.
- 15.02 Les salariés qui, à cette date, n'ont pas une (1) année de service continu pour l'Employeur, ont droit à un congé annuel continu payé d'une durée d'autant de journées qu'ils ont de mois de calendrier de service continu pour l'Employeur, payé au taux de 4% du salaire gagné au 30 avril.
- 15.03 Les salariés qui, à cette date, ont une (1) année ou plus de service continu pour l'Employeur, ont droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.
- 15.04 Les salariés qui, à cette date, ont trois (3) années ou plus de service continu pour l'Employeur, ont droit à trois (3) semaines de vacances au taux du salaire régulier.
- 15.05 Les salariés qui, à cette date, ont sept (7) années ou plus de service continu pour l'Employeur, ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.
- 15.06 Les salariés qui, à cette date, ont onze (11) années ou plus de service continu pour l'Employeur, ont droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.

- 15.07 Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra une (1) journée additionnelle de salaire.
- 15.08 Tout salarié peut prendre jusqu'à quatre (4) semaines consécutives au cours de la période s'étendant du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- Un salarié peut prendre durant la période d'hiver et consécutivement, la totalité de ses vacances, sauf durant la période du 1er au 31 décembre, ainsi que pendant la semaine de prise d'inventaire qui suit la fin de l'année fiscale où aucune vacance ne doit être prise.
- Toutefois, dans les cas prévus aux paragraphes précédents, il appartient à l'Employeur de déterminer le nombre de salariés absents à la fois.
- 15.09 La période ordinaire de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- 15.10 Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté et avec entente avec l'Employeur entre le 1er et le 30 avril de chaque année.
- 15.11 La paye de vacances due à chaque salarié lui est remise en même temps que la dernière paye régulière qui précède le départ du salarié pour ses vacances.

ARTICLE 16.00 PROCEDURE DE GRIEF

- 16.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention ou croyant être sous le coup d'une mesure disciplinaire injuste soumettra son grief mais selon les dispositions qui suivent.
- 16.02 PREMIERE ETAPE
- Dans les vingt-et-un (21) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit les soumettre par écrit au gérant.
- 16.03 DEUXIEME ETAPE
- Si le gérant ne rend pas sa décision dans les vingt-et-un (21) jours suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le salarié concerné pourra, dans les dix (10) jours suivants, recourir à l'arbitrage, en vertu des dispositions du Code du Travail.
- 16.04 Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il sera considéré comme non-existant, à moins d'entente écrite entre les parties.

- 16.05 Quand deux (2) employés ou plus ont des griefs semblables, ils pourront les soumettre ensemble suivant les règles prévues à la clause 16.01 et suivantes.
- 16.06 Le temps du délai ne court pas les dimanches et jours fériés, mais si le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est de plein droit continué au jour juridique suivant.
- 16.07 Tout grief s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis directement à l'une ou l'autre des deux (2) parties et, si le cas en litige ne peut pas être réglé à ce stade, on procédera à l'étape suivante, prévue à l'article 17.00.
- 16.08 Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé. Dans le cas des griefs institués à l'encontre de mesures disciplinaires (congédiement, suspension et réprimande), l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 16.09 Les parties conviennent de se rencontrer de temps à autre afin de discuter des problèmes qui peuvent se soulever dans l'application de la présente convention. De telles réunions ne devront cependant pas avoir lieu plus d'une fois par mois. L'Employeur et le Syndicat pourront y déléguer chacun trois (3) représentants de leurs choix. Il est entendu qu'aucune décision ne pourra être prise lors de ces réunions qui n'ont pour but que de permettre des échanges entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 17.00

ARBITRAGE

- 17.01 Quant l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage d'après les dispositions des clauses 16.01, 16.02, 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- 17.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans qu'on ait d'abord franchi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 17.03 La décision du Tribunal d'Arbitrage sera finale et liera les parties.
- 17.04 Le Tribunal n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit.

- 17.05 Le Tribunal doit rendre sa décision dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition, sauf que les parties conviennent, à la demande du président du Tribunal d'Arbitrage, de prolonger ce délai.
- 17.06 Les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit désigné par le président du Tribunal.
- 17.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, le Tribunal a juridiction pour:
- A) Maintenir le congédiement ou la suspension;
 - B) Réinstaller le ou les salariés congédié(s) ou suspendu(s) dans leurs anciennes fonctions, avec ou sans indemnité;
 - C) Imposer une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension, si celles-ci constituent des sanctions trop sévères.

ARTICLE 18.00 SALAIRES

- 18.01 L'Employeur convient de payer, et le Syndicat convient d'accepter, pendant la durée de cette convention, les taux de salaires apparaissant à l'Appendice C, qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 18.02 Les salaires sont payés le jeudi midi ou le jeudi soir dans les cas de problèmes majeurs, en monnaie canadienne, et ce, pour la période courant du lundi au samedi précédent; les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe ou le bordereau de paye:
- A) Nom et prénom du salarié;
 - B) Période payée;
 - C) Nombre d'heures d'ouvrage;
 - D) Temps supplémentaire;
 - E) Salaire brut;
 - F) Déductions;
 - G) Salaire net.
- 18.03 Les déductions faites pour la perception des cotisations syndicales apparaîtront sur les formulaires T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 19.00 ESCOMPTE ET UNIFORMES

19.01 Un escompte de vingt pourcent (20%) est accordé aux salariés sur leurs achats personnels au magasin et au restaurant, à la condition que ces achats soient facturés ou payés au bureau de l'établissement.

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

19.02 Les salariés du magasin reçoivent un montant de \$60.00 par année en guise de dédommagement pour les uniformes.

Les salariés du restaurant reçoivent un montant de \$120.00 par année en guise de dédommagement pour les uniformes.

ARTICLE 20.00 RETROACTIVITE

20.01 La rétroactivité s'applique pour tous les salariés de l'Employeur le 1er janvier 1982 en ce qui concerne les salaires, vacances, congés-maladie et congés de maternité.

ARTICLE 21.00 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

21.00 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1983. Toutefois, les salaires pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 feront l'objet d'une réouverture de la convention collective à compter du 1er janvier 1983, et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Il est entendu que la présente convention, à la date de son expiration, devient une convention intérimaire qui continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

SIGNE A CHICOUTIMI, ce 11ième jour de mai 1982.

MAGASIN CONTINENTAL (DE LA BAIE) LTEE,

PAR: _____

PAR: _____

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE LA BAIE DES HA HA (CSN)

PAR: Judith Tremblay

PAR: Rayanne Tremblay

MAGASIN CONTINENTAL (DE LA BATE) LTEE

Ancieneté comme régulière

Magasin:

A plein temps

Diane Fortier Tremblay	23-06-72
Judith Tremblay	18-05-73
Diane Lepage Gravel	29-06-73
Ruth Girard Simard	19-02-76
Dany Minier	21-07-77
Réjeanne Tremblay	15-09-81

APPENDICE "C"

MAGASIN:

1) SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN:

Salaire hebdomadaire (pour une semaine de trente-sept (37) heures de travail).

	<u>1/01/82</u>
Début:	\$175.00
6 mois travaillés:	\$200.00
12 mois travaillés:	\$215.00
18 mois travaillés:	\$220.00
24 mois travaillés:	\$225.00
30 mois travaillés:	\$230.00
36 mois travaillés:	\$277.00

11) SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL:

Taux de salaire horaire.

	<u>1/01/82</u>
Début:	\$4.73
6 mois travaillés:	\$5.41
12 mois travaillés:	\$5.81
18 mois travaillés:	\$5.95
24 mois travaillés:	\$6.08
30 mois travaillés:	\$6.22
36 mois travaillés:	\$7.49

RESTAURANT:

1) SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN:

Salaire hebdomadaire (pour une semaine de trente-sept (37) heures de travail).

	<u>1/01/82</u>
Début:	\$170.00
6 mois travaillés:	\$195.00
12 mois travaillés:	\$210.00
18 mois travaillés:	\$215.00
24 mois travaillés:	\$220.00
30 mois travaillés:	\$225.00
36 mois travaillés:	\$257.00

11) SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL:

Taux de salaire horaire.

	<u>1/01/82</u>
Début:	\$4.59
6 mois travaillés:	\$5.27
12 mois travaillés:	\$5.67
18 mois travaillés:	\$5.81
24 mois travaillés:	\$5.94
30 mois travaillés:	\$6.08
36 mois travaillés:	\$6.94

111) CUISINIÈRE:

Les cuisinières des comptoirs-lunch des magasins de Dolbeau, Roberval et Port-Cartier seront soumises aux échelles des salariés réguliers à temps plein du magasin si elles travaillent trente-sept (37) heures par semaine ou, à celle des salariés réguliers à temps partiel du magasin si elles travaillent moins de trente-sept (37) heures par semaine.

SURNUMÉRAIRE:

Les employés surnuméraires ont droit à vingt cents (\$0.20) de plus que le salaire minimum de l'heure travaillée.