

No.

10206-02

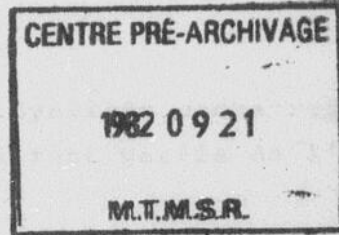
NOM

R. S. Flam Ltd.

'82 JAN 29 14 21

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE



R.S. FLAM LIMITED

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE MAGASINS A RAYON DE CHANDLER (C.S.N.)

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

\*  
\* \*

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.00 La présente convention a pour but de promouvoir et maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir certaines règles régissant les conditions de travail desdits salariés et de faciliter la solution de problèmes qui peuvent se présenter de temps à autre dans les limites de la juridiction de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés qui font partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.00 Sauf tel que spécifiquement limité dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur à exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion du commerce de l'Employeur.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

4.00 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, conserver leur adhésion au Syndicat.

4.01 Tout nouveau salarié sera à l'essai pour une période de trois cents (300) heures avec l'Employeur à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois de calendrier et devra à l'expiration de cette période, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat. A l'embauche, l'Employeur informe le nouveau salarié de cette disposition.

4.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié exclu des cadres du Syndicat.

ARTICLE 5 COTISATIONS SYNDICALES

5.00 L'Employeur retient hebdomadairement sur la paye de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Cette cotisation syndicale avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, seront remis au trésorier du Syndicat à

avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

5.01 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.

5.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié ayant complété sa période d'essai le droit d'entrée fixé par le Syndicat et en fait remise au Syndicat avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

ARTICLE 6 ACITIVITES SYNDICALES

6.00 Deux (2) membres du Syndicat, salariés de l'Employeur, agiront comme délégués syndicaux et seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective de travail avec l'Employeur.

6.01 Lors des absences aux fins prévues à la clause 6.00, lesdits délégués syndicaux seront payés au taux horaire régulier et cela durant les heures normales de travail seulement, sans coût additionnel pour l'Employeur.

6.02 L'Employeur sera avisé par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective du nom de ceux des salariés qui agiront comme délégués syndicaux et au moins quinze (15) jours précédant tout changement subséquent.

6.03 Si de temps à autre, lorsque nécessaire, les délégués syndicaux doivent s'absenter de leur travail pour assister à des réunions entre l'Employeur et le Syndicat pour fins de négociations ou de règlement de griefs, et que ceci occasionne une perte de leur temps de travail, ils seront rémunérés pour le temps perdu à leur taux régulier de salaire.

- 6.04 Sur préavis raisonnable, l'Employeur permettra l'accès à ses locaux à un moment qu'il déterminera, durant les heures normales de travail, à un conseiller syndical du Syndicat, pour que ce dernier puisse consulter les délégués syndicaux, pourvu qu'il n'y ait pas pour effet d'entraver l'acheminement normal des affaires. Une telle consultation ne devra pas être tenue dans un endroit accessible aux clients.
- 6.05 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage, et L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche sur ce tableau des avis ou documents à l'adresse de ses membres, mais sous réserve de l'approbation de ces avis par l'Employeur. Une telle permission ne sera pas indûment refusée.
- 6.06 Un délégué officiel du Syndicat à la fois peut, sur un avis écrit de quinze (15) jours donné par le Syndicat, s'absenter de son travail, sans traitement, pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central. Ces absences ne devront pas excéder huit (8) jours ouvrables par année pour les deux (2) délégués officiels du Syndicat. Cependant ces permis d'absence ne seront pas accordés au cours des périodes visées à la clause 15.02 des présentes.

ARTICLE 7      PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS & ARBITRAGES

- 7.00 Le grief consiste en toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective visant un, plusieurs ou la totalité des salariés. En vue de régler tout grief de façon équitable et dans les meilleurs délais, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite:

PREMIÈRE ETAPE

- 7.01 A) Le salarié visé doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance de l'événement y donnant lieu.

- 7.01 B) Tout grief devra être présenté par écrit en donnant une description sommaire des faits à la base du grief.
- C) La formule de grief soumise à la première étape servira pour les autres étapes prévues dans la procédure de grief. Une erreur cléricale dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- D) Le salarié qui se croit lésé soumet ainsi son grief, soit seul, soit accompagné d'un délégué syndical, au gérant du magasin qui doit lui rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement la réception du grief. Une copie de grief doit être envoyée à l'Employeur, à son adresse à Montréal, soit 2015, rue Peel, chambre 300, Montréal H3A 1T8.

DEUXIÈME ÉTAPE

- 7.02 Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le salarié, celui-ci ou le Syndicat peut, dans les sept (7) jours de calendrier suivant, soumettre son grief à l'arbitrage en en donnant avis par écrit au gérant du magasin et à l'Employeur à son adresse à Montréal, soit 2015, rue Peel, chambre 300, H3A 1T8.

DEFAULT

- 7.03 Les salariés, le Syndicat et l'Employeur s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article, lesquelles sont de rigueur.

PROLONGATION

- 7.04 Nonobstant les dispositions de la clause 7.03, les parties, soit l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de prolonger tous les délais prévus à la procédure de grief et une telle entente devra être constatée par écrit.

NOMINATION DE L'ARBITRE

- 7.05 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la soumission du grief à l'arbitrage, chaque partie, soit le Syndicat et l'Employeur, devront s'entendre ensemble sur le choix d'un Arbitre. Si aucune entente ne peut survenir à l'intérieur de ce délai, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer l'Arbitre.

- 7.06 Advenant le cas où l'Arbitre serait dans l'impossibilité d'agir en raison de décès, d'incapacité ou de démission, ou pour toutes autres raisons, la procédure à suivre pour nommer un autre Arbitre sera la même que celle suivie pour la nomination du premier Arbitre.
- 7.07 Les honoraires et dépenses de l'Arbitre seront partagés en parts égales entre les parties.

#### POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 7.08 Sauf tel que prévu par la loi, l'Arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention collective.

#### REGLEMENT

- 7.09 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite pour régler tout grief doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention collective de travail.

#### ARTICLE 8 GREVES ET LOCK-OUTS

- 8.00 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne déclarera pas et ne provoquera pas de lock-out affectant les salariés.
- 8.01 Pour la durée de la présente convention collective, il n'y aura ni grève, ni ralentissement de la production de quelque façon que ce soit ni de piquetage sur les lieux de travail.

#### ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.00 Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée. Le salarié se croyant lésé par une mesure disciplinaire peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux présentes.

9.01 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit au salarié et au Syndicat les raisons qui ont motivé telle mesure disciplinaire.

9.02 Lorsque l'Employeur rencontre un employé sur toute question relative à des mesures disciplinaires ou les conditions de travail, ce dernier pourra être accompagné s'il le désire.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

10.00 Aux fins de la présente convention collective, les mots "salarié" ou "salarié régulier" ou "salarié à temps régulier", signifient un salarié qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures par semaine.

Le mot "salarié à temps partiel" signifie un salarié qui travaille habituellement moins que 35 heures par semaine

Le mot "ancienneté" d'un salarié à temps régulier signifie la durée totale de service continu accumulé par ce salarié dans l'établissement de l'Employeur.

Le mot "ancienneté" d'un salarié à temps partiel s'accumule au prorata des heures travaillées.

Un salarié à temps régulier qui subit une mise-à-pied devient automatiquement un salarié à temps partiel et jouit d'une ancienneté préférentielle sur la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.

10.01 A la fin de la période d'essai d'un nouveau salarié conformément à la clause 4.01 des présentes, il sera crédité à ce dernier une ancienneté rétroactive à sa date d'embauchage.

10.02 Les avantages auxquels a droit un salarié à l'essai sont, à moins de disposition contraire, les mêmes que ceux prévus dans la présente convention collective pour les autres salariés, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté et ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.

10.03 Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- b) s'il donne sa démission pour quelque raison;
- c) lorsqu'il s'absente de son travail sans autorisation ou excuse satisfaisante, pendant trois (3) jours consécutifs, à moins de circonstances hors de son contrôle;
- d) s'il est sans emploi par suite d'une mise à pied ou autrement pour une période continue excédant douze (12) mois;
- e) s'il est sans emploi par suite d'une maladie ou accident autre qu'un accident survenu chez l'Employeur, attesté par un médecin, pour une période continue excédant douze (12) mois;

10.03 f) lorsqu'il fait défaut de revenir au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel expédiée par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'Employeur, à moins de circonstances hors de contrôle du salarié. Copie de cette lettre sera aussi expédiée au Syndicat.

10.04 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied, celles-ci sont faites de la façon suivante:  
Les premiers employés mis à pied sont les salariés à l'essai, ensuite les salariés à temps partiel, et si nécessaire, les employés réguliers seront mis à pied en commençant par l'employé qui a le moins d'ancienneté.

10.05 Le rappel au travail se fera par ordre d'ancienneté en rappelant d'abord l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les employés réguliers, à temps partiel et ensuite les employés à l'essai.

10.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur affichera la liste d'ancienneté sur le tableau d'affichage et par la suite, tous les six (6) mois.

ARTICLE 11 OUVERTURE D'EMPLOI, PROMOTION ET TRANSFERT

11.00 Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créés à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet sur un tableau pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent inscrire leurs noms sur l'avis ci-haut mentionné. Dans les dix (10) jours de la fin de la période d'affichage, le poste sera comblé selon la procédure ci-après décrite.

11.01 Le Syndicat est informé le matin de l'affichage des noms des salariés devant être absents pendant toute la période d'affichage de cinq (5) jours, et peut postuler le poste au nom d'un salarié absent si ce dernier y consent préalablement.

11.02 Les postes vacants ou les promotions sont accordés au candidat ayant le plus d'ancienneté si ce dernier remplit les exigences de la fonction.

- 11.03 Dans le cas de promotion ou de poste vacant, une période d'essai de quatre (4) semaines de calendrier est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction à n'importe quel moment au cours de ladite période d'essai de quatre (4) semaines.
- 11.04 Si un salarié est transféré à un poste moins payé de préférence à une mise à pied, ledit salarié recevra le taux de salaire du poste moins payé auquel il a été transféré.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.00 Pendant toute la durée de la convention collective, l'Employeur paie à ses salariés les taux de salaire prévus à l'Annexe "A".
- 12.01 La paie est remise chaque semaine dans l'avant-midi du jeudi, et si le jeudi coïncide avec une fête statutaire, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent, dans l'après-midi.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.00 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures pour les employés à temps régulier. Le travail des personnes exclus de l'unité de négociation ne peut avoir pour effet de réduire la semaine de travail des salariés réguliers.
- La cédule de travail pour les employés à temps régulier sera faite en considérant les critères suivants:
- a) une fois par quatre (4) semaines, les employés à temps régulier auront une longue fin de semaine, c'est-à-dire du vendredi à 5:00 PM jusqu'à lundi.
  - b) si un employé à temps régulier travaille le samedi, il aura droit à un jour de congé, non payé, complet durant la semaine.
  - c) un employé à temps régulier ne doit pas travailler plus d'un soir par semaine sauf les deux semaines en Décembre.

Le choix de cédule de travail pour les salariés à temps partiel sera fait par ancienneté sur la cédule de travail qui sera affichée le jeudi pour la semaine à venir.

13.01 La salarié aura droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa première demie journée de travail et une seconde pause de quinze (15) minutes vers le milieu de sa deuxième demie journée de travail. Ces pauses devront cependant être prises de façon à maintenir le service à la clientèle. Un local entretenu par les employés sera disponible à cette fin. Les employés peuvent entretenir le local pendant les heures de travail.

Tout employé devant travailler plus d'une (1) heure en temps supplémentaire le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos sans salaire d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise avant le début des heures supplémentaires.

13.02 Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi tout travail effectué en plus de la journée normale de travail cédulée. Le temps supplémentaire est volontaire, excepté le département de chaussures où le temps supplémentaire est distribué par ordre d'ancienneté.

13.03 Sauf dans le cas de l'homme à tout faire, le salarié qui a quitté les lieux de travail et que l'on rappelle pour venir travailler, se verra garantir trois (3) heures au taux de surtemps.

#### ARTICLE 14 JOURS DE FETE

14.00 Les jours de fête mentionnés ci-après constitueront des jours de congé pour chaque salarié, pourvu qu'il ne soit pas absent sans permission du poste pour lequel il est cédulé le jour précédant ou le jour suivant immédiatement ledit congé:

1. Le jour de l'An
2. Le 2 Janvier
3. Lundi de Pâques
4. Fête de la Reine
5. Saint-Jean Naptiste
6. Confédération
7. Fête du Travail
8. Action de Grâces
9. Noël
10. Le 26 décembre

- 14.01 Lorsque l'un des jours de fête précités coïncide avec une journée où un salarié aurait dû travailler selon sa cédule normale de travail, il reçoit le salaire qu'il aurait touché s'il avait ainsi travaillé selon sadite cédule normale.
- 14.02 Lorsque l'un des jours de fête précités coïncide avec une journée de congé régulier d'un salarié, un dimanche ou pendant sa période de vacances, le salarié reçoit une journée additionnelle de congé ou de vacances à un moment à être déterminé par entente entre le salarié et l'Employeur.
- 14.03 L'Employeur accordera aux salariés à temps régulier deux congés mobiles pour l'année 1982 et deux congés mobiles pour l'année 1983 qui pourront être pris après entente avec l'Employeur. Cependant, ces congés ne pourront être pris au cours des périodes visées à la clause 15.02 des présentes.
- 14.04 L'employeur accordera ces congés fériés aux salariés à temps partiel. Le quantum est établi à raison de .004 du total des gains depuis la même date de l'année précédente.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.00 Tout salarié a droit à période de vacances annuelles dont la paie et la durée seront déterminées comme suit:

| <u>DUREE DE SERVICE</u><br><u>CONTINU AU 1er MAI</u> | <u>DUREE DES</u><br><u>VACANCES</u>                                | <u>PAYE DE</u><br><u>VACANCES</u>                           |
|--|--|---|
| Moins d'un an  | 1 jour par mois<br>de service avec<br>maximum de dix<br>(10) jours | 4% des gains<br>pendant la<br>période travail-<br>lée       |
| Un an mais moins<br>de quatre ans                    | 2 semaines   | 4% des gains<br>pendant la pé-<br>riode de référé-<br>rence |
| Quatre ans mais<br>moins de huit ans                 | 3 semaines   | 3 semaines de<br>salaire régulier                           |
| Huit ans ou plus                                     | 4 semaines   | 4 semaines de<br>salaire régulier                           |

15.01 La période de référence pour les vacances annuelles s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

Dans le cas où un salarié ayant entre un an et cinq ans de service prendrait ses vacances annuelles avant l'expiration de la période de référence, il recevra avant son départ en vacances une somme équivalant à 4% de ses gains pour la partie de la période de référence qu'il aura travaillée, et le solde du 4% de ses gains pour toute la période de référence lui sera versé à l'expiration de ladite période de référence.

15.02 Les salariés n'auront pas le droit de prendre leurs vacances annuelles pendant les périodes suivantes de l'année:

- du 1er janvier au 31 janvier;
- au cours des deux semaines précédant Pâques;
- de la deuxième semaine complète du mois d'août au 15 septembre;
- du 1er décembre au 31 décembre.

15.03 Les salariés ayant droit à plus de deux semaines de vacances annuelles n'auront pas le droit de prendre plus de deux semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre.

- 15.04 Le choix des vacances sera établi d'après l'ancienneté générale de façon à ce qu'il n' y ait pas plus qu'un employé à la fois par département en vacances, après entente avec l'Employeur.
- 15.05 Pendant les quinze (15) premiers jours du mois d'avril de chaque année, les salariés devront faire connaître à l'Employeur leur choix de vacances annuelles, et la liste des choix de vacances devra être affichée avant le 1er mai suivant.
- 15.06 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.
- 15.07 La paie de vacances de chaque salarié sera remise avec la dernière paie régulière précédant le départ du salarié en vacances.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX

16.00 Tout salarié ayant complété sa période d'essai, pourra bénéficier de permis d'absence sans perte de salaire, pour assister aux funérailles des membres suivants de sa famille:

- |  |         |
|--|---------|
| - Conjoint et enfant                                 | 5 jours |
| - Père, mère, frère et soeur                         | 3 jours |
| - Beau-père, belle-mère                              | 2 jours |
| - Beau-frère, belle-soeur,<br>grand-père, grand-mère | 1 jour  |

16.01 Les jours d'absence pour funérailles devront être successifs et comprendront le jour des funérailles et le ou les jours de calendrier précédant le jour des funérailles s'il s'agit d'un congé de plus d'un jour.

16.02 Dans les cas d'absences prévues ci-haut, le salarié a droit à un jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres de son domicile.

- 16.03 Dans tous les cas prévus au présent article, le salarié devra prévenir l'Employeur le plus à l'avance qu'il sera possible de le faire dans les circonstances et devra sur demande, procurer à l'Employeur une preuve de décès et de sa parenté avec le défunt.
- 16.04 Tout salarié pourra bénéficier d'un permis d'absence sans perte de salaire à l'occasion de la naissance de son enfant si l'événement se produit lors d'un jour cédulé de travail.
- 16.05 Dans le cas d'un congé visé par le présent article, le salarié recevra le salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé selon sa cédule normale de travail.
- ARTICLE 17     CONGE MALADIE
- 17.00 Les salariés à temps régulier ayant au moins un an (1) de service continu pour l'Employeur au 1er janvier de chaque année ont droit à douze (12) jours de congé maladie par année de calendrier, et lesdits jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.
- 17.01 Les salariés à temps régulier ayant complété leur période d'essai mais ayant moins d'un an (1) de service continu pour l'Employeur, ont droit à un jour de congé maladie par mois complet de service à l'intérieur d'une année de calendrier, et lesdits jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.
- 17.02 Pour avoir droit aux congés maladie, le salarié fournira à la demande de l'Employeur un certificat médical attestant que le salarié ne pouvait pas travailler les journées visées si la maladie dure deux jours ou plus. Toutefois, si l'absence survient un samedi ou un lundi, l'Employeur pourra exiger un certificat médical après une absence d'une seule journée.
- 17.03 Dans le cas d'un congé visé par le présent article, le salarié recevra le salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé selon sa cédule normale de travail.

17.04 Pour être payé pour le ou les jours de congé maladie conformément au présent article, le salarié absent doit de plus aviser l'employeur le plus tôt possible avant le début de son travail cédulé.

17.05 Les salariés à temps partiel ont droit à des congés de maladie à raison d'un (1) jour pour chaque cent-cinquante ( 150 ) heures travaillées après l'entrée en vigueur de ce contrat.

ARTICLE 18 ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.00 Un salarié qui subit un accident de travail est payé pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées le jour de l'accident si cet accident est par la suite compensé par la Commission des Accidents du Travail du Québec.

18.01 Dans le cas de blessure apparente, un salarié est payé pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées le jour de l'accident.

ARTICLE 19 CONGE DE MATERNITE

19.00 Toute salariée enceinte pourra cesser de travailler dès que son médecin traitant le lui recommandera, et devra alors fournir à l'Employeur un certificat médical à cet effet. D'autre part, l'Employeur pourra exiger que la salariée cesse de travailler à n'importe quel moment après le troisième (3ième) mois de sa grossesse si cela est incompatible avec son travail.

19.01 Dans le cas prévu à la clause 19.00, l'Employeur accordera à la salariée un congé de maternité sans solde qui lui permettra de quitter son poste temporairement sans perte d'ancienneté et la salariée continuera à accumuler son ancienneté pendant son absence, à l'exclusion cependant des autres bénéfices prévus à la présente convention collective. Ledit congé de maternité sans solde lui donnera droit après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait si celui-ci est toujours existant.

19.02 Si la salariée désire ainsi reprendre le poste qu'elle occupait, elle doit le confirmer à l'Employeur dans les deux (2) mois suivant la naissance de son enfant, et son retour au travail devra s'effectuer dans les trois (3) mois de la naissance de son enfant. A son retour au travail, la salariée devra toutefois présenter à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

19.03

La salariée qui ne peut reprendre son travail dans les trois (3) mois suivant la naissance de son enfant, doit présenter à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail. Cependant, en aucun cas l'Employeur ne sera tenu de reprendre la salariée s'il s'est écoulé plus de six (6) mois entre le jour de la naissance et le jour de son retour au travail.

ARTICLE 20

ANNEXES

20.00

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 21

DUREE DE LA CONVENTION

21.00

La présente convention collective sera en vigueur du 1er Janvier 1982 au 30 Décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective de travail en la Ville de Chandler, ce 11<sup>è</sup> jour du mois de ~~Décembre~~ 1983.

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'S.B.']*

R.S. FLAM LIMITED

*[Handwritten signature of R.S. Flam Limited]*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE MAGASIN  
A RAYON DE CHANDLER ( C.S.N. )

*[Handwritten signature of the union representative]*

*[Handwritten signature of the union representative]*

A N N E X E "A"

---

ECHELLE DES SALAIRES

---

| SALARIES A TEMPS REGULIER          | 1er Janvier<br>1982 | 1er Mai<br>1982 | 1er Septembre<br>1982 | 1er Janvier<br>1983 | 1er Mai<br>1983 | 1er Septembre<br>1983 |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
| \$215.00 1) Mme Nicole<br>Dupuis   | \$223.60            | \$232.20        | \$240.80              | \$250.43            | \$260.06        | \$269.69              |
| \$200.00 2) Mme Jeannine<br>Dupuis | 208.00              | 216.00          | 224.00                | 232.96              | 241.92          | 250.88                |
| \$200.00 3) Mme Denise<br>Briand   | 208.00              | 216.00          | 224.00                | 232.96              | 241.92          | 250.88                |
| <u>EMPLOYES A TEMPS PARTIEL</u>    |                     |                 |                       |                     |                 |                       |
|                                    | \$5.94              | \$6.17          | \$6.40                | \$6.65              | \$6.91          | \$7.16                |

A N N E X E "B"

---

LISTE DES SALARIES A TEMPS  
REGULIER

---

- 1) Mme Nicole Dupuis
- 2) Mme Jeannine Dupuis
- 3) Mme Denise Briand

'82 JAN 29 14 20

le //

*Janvier*  
décembre 1981 *dep*

Le Syndicat Des Travailleurs de Magasins  
à Rayon de Chandler (C.S.N.)  
Chandler, Qué.

Messieurs,

*Jul*  
Nous référons à la convention collective  
en date du // *Janvier*  
décembre 1981, entre Le Syndicat des  
Travailleurs de Magasins à Rayon de Chandler (ci-après  
appelé 'Le Syndicat') et R. S. Flam Limitée.

Nous paierons le Syndicat un montant de  
seize cents dollars (\$1,600.00) comme paiement rétroactif.  
Ce montant sera payé le 1er janvier 1982 par chèque  
fait à l'ordre du Syndicat. Il est entendu que le Syndicat  
distribuera cet argent aux employés concernés dans les  
montants appropriés.

Vos tout dévoués

R. S. FLAM LIMITEE

par: *Mercury*

ACCEPTÉ, ce // *Jul*  
*Janvier*  
décembre 1981 *af*

*Nicole Klepper*  
Le Syndicat des Travailleurs de  
Magasins à Rayon de Chandler (C.S.N.)

Le Syndicat des Travailleurs de  
Magasins à Rayon de Chandler (C.S.N.)

toute demande, jugement, réclamation, grief, plainte ou  
prétendu de quelque nature que ce soit, faits ou qui peuvent  
être faits et qui sont survenus antérieurement à la date des  
présentes;

le 11 <sup>Janvier</sup> décembre 1982

Le Syndicat des Travailleurs de Magasins  
à Rayon de Chandler (C.S.N.)  
Chandler, Qué.

Messieurs,

Nous référons à la convention collective en date du 11 <sup>Janvier</sup> décembre 1982, entre Le Syndicat des Travailleurs de Magasins à Rayon de Chandler (C.S.N) ci-après appelé 'Le Syndicat') et R. S. Flam Limitée.

Nous donnerons au Syndicat un montant de trois milles cinq cents dollars (\$3,500.00) en trois (3) versements comme ce qui suit,

|                   |   |
|-------------------|---|
| le 1 janvier 1982 | \$ <del>1,166.66</del> <sup># 886.66 total up</sup> |
| le 1 avril 1982   | 1,166.67  |
| le 1 août 1982    | 1,166.67  |

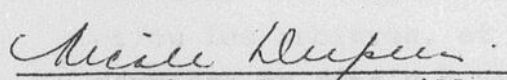
Ces trois (3) montants seront payable à l'ordre du Syndicat. Ce paiement de \$3,500.00 est le compensation et le montant dû par R. S. Flam Limitée, pour payer tous les jugements rendus à date, toutes plaintes, griefs, réclamations aux membres de Syndicat. Il est entendu que le Syndicat distribuera ces sommes aux personnes appropriées et dans les montant appropriés.

Vos tout dévoués

R. S. FLAM LIMITEE

par: 

ACCEPTÉ, ce 11 <sup>Janvier</sup> décembre 1982

  
Le Syndicat des Travailleurs de  
Magasins à Rayon de Chandler (C.S.N.)

toute demande, jugement, réclamation, grief, plainte ou prétendu de quelque nature que ce soit, faits ou qui peuvent être faits et qui sont survenus antérieurement à la date des présentes;

...../2

ENTENTE intervenue dans la Ville de Chandler, Province  
de Québec, ce                    jour de                    1981.

'82 JAN 29 14 21

ENTRE:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE MAGASINS  
A RAYON DE CHANDLER (C.S.N.)

ci-après appelé "SYNDICAT"

ET:

R. S. FLAM LIMITEE

ci-après appelée "FLAM"

ATTENDU qu'il existe actuellement entre le Syndicat et Flam plusieurs plaintes, griefs, réclamations, différends et jugements au sujet de Lise Duguay, Estelle Leblanc, Shirley Montmagny, Gaetane Smith, Julie Johnston, Jeannine Blais, Lauria Cyr, Danielle Comeau et France Blais;

ATTENDU qu'en plus de les griefs déposés concernant les personnes mentionnées ci-dessus, il existe d'autres griefs déposés par le Syndicat;

ATTENDU que les parties veulent régler sans restriction toutes ces plaintes, griefs, réclamations et/ou différends;

ATTENDU que, de plus, chacun des salariés mentionnés ci-dessus a signé des ententes indiquant son désir de se désister de toutes les plaintes, griefs, réclamations, différends et de renoncer aux jugements rendus;

PAR CONSEQUENT, ET ON CONSIDERATION DE CE QUI PRECEDE, IL EST ENTENDU CE QUI SUIT:

1. QUE le Syndicat consent à retirer et à se désister de toutes ses plaintes, griefs, réclamations et jugements contre FLAM et/ou ses administrateurs, représentants et/ou ses employés et/ou ses officiers et/ou ses actionnaires, qui ont été déposés contre FLAM ou qui peuvent être déposés contre FLAM, basés sur des événements qui sont survenus antérieurement à la date des présentes et sans limiter les généralités de ce qui précède, elle consent à faire tout ce qui est dans son pouvoir de retirer et/ou se désister de tous les griefs et/ou plaintes devant le Tribunal du Travail, Commissaire du Travail, Commission des Normes du Travail, et/ou les arbitres, et par les présentes, donne une quittance complète et finale à FLAM, ses administrateurs et/ou représentants, et/ou employés et/ou ses officiers et/ou ses actionnaires de toute demande, jugement, réclamation, grief, plainte ou prétendu de quelque nature que ce soit, faits ou qui peuvent être faits et qui sont survenus antérieurement à la date des présentes;

2. QUE Flam consent à retirer et à se désister de toutes ses plaintes, griefs, réclamations et jugements contre le Syndicat qui ont été déposés contre le Syndicat basés sur des événements qui sont survenus antérieurement à la date des présentes, donne une quittance complète et finale au Syndicat de toute demande, jugement, réclamation, grief, plainte ou prétendu de quelque nature que ce soit, faits ou qui peuvent être faits et qui sont survenus antérieurement à la date des présentes;

3. QUE le Syndicat consent formellement et se déclare lié au contrat et/ou entente intervenu entre chacun des salariés mentionnés ci-dessus et la Compagnie FLAM.

ET NOUS AVONS SIGNE

CHANDLER, ce 11<sup>e</sup> jour de Janvier 1980

Aricee Kleeperis  
Le Syndicat  
Sheerney  
FLAM