

08246-1

C.A.E. 6761 NO. CONV. 82461  
AFFIL. 6 NB. EMPL. 5  
EMP. COUV. 0 ET. GEOG. 94300 20  
PERS. VIS. 5 NO. ACC. Q17116046  
DATE ENR. 840312

*revised - dans 09037-A*

5246-1

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>Q 17116-46</b>
<b>Date</b>	Signature 83-12-19	Réception 83-12-21	<b>Durée</b>	Du 83-01-16	Au 85-06-30	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Magasins de Chicoutimi</b> 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1S1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>G.U.S. Canada Inc.</b> 5375, Côte de Liesse Montréal, Qc H4P 1A2 Att: M.R. Ouellette

**Unité de négociation**

**ETABLISSEMENT VISE:** 491, rue des Champs Elysées  
Chicoutimi

<b>Région</b>	02-01	<b>Activité</b>	6761-08	<b>Affiliation</b>	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Christine Demers</i>	84-01-13

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

1983-1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

G.U.S. CANADA INC

ayant sa principale place d'affaires  
au 5375, Côte de Liesse, en la Cité de  
St-Laurent, Québec, H4P 1A2

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR",

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
MAGASINS DE CHICOUTIMI (C.S.N.)

ci-après appelé "LE SYNDICAT".

'83 DEC 21 14:41

B.C. & J.  
Québec

SOMMAIRE

<u>SUJET (S)</u>	<u>PAGE (S)</u>
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 3 REPRESENTATION SYNDICALE.....	1
ARTICLE 4 AFFICHAGE D'AVIS .....	2
ARTICLE 5 INTERPRETATION.....	2
ARTICLE 6 GREVES ET CONTRE-GREVE.....	2
ARTICLE 7 COMITE DE RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES...	3
ARTICLE 8 DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 9 DEFINITION.....	3
ARTICLE 10 ANCIENNETE.....	3-4-5
ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS.....	6
ARTICLE 12 FETES CHOMEES ET PAYEES.....	7
ARTICLE 13 BENEFICES SOCIAUX.....	8-9-10-11
ARTICLE 14 UNIFORMES.....	12
ARTICLE 15 DISCIPLINE.....	12
ARTICLE 16 SECURITE SYNDICALE.....	13
ARTICLE 17 VACANCES.....	14
ARTICLE 18 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS.....	15
ARTICLE 19 ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 20 SALAIRES.....	16-17
ARTICLE 21 PRIMES ET BONI.....	18
ARTICLE 22 PAIE HEBDOMADAIRE.....	19
ARTICLE 23 RETROACTIVITE.....	19
ARTICLE 24 DUREE DE LA CONVENTION.....	20
ANNEXE "A" LISTE D'ANCIENNETE	21
ANNEXE "B" - 1 ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS A COMPTEUR DU 5 DECEMBRE 1983 .....	22
ANNEXE "B" - 2 ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS A COMPTEUR DU 2 JUILLET 1984 .....	23
ANNEXE "C" ASSURANCES.....	24-25-26- 27-28-29

#### ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'EMPLOYEUR reconnaît LE SYNDICAT comme le seul et unique agent négociateur et mandataire de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation en matière de condition d'emploi, de traitements, de conditions de travail et autres sujets connexes.

#### ARTICLE II - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre L'EMPLOYEUR et LE SYNDICAT dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure du possible la sécurité et le bien-être des salariés et le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre L'EMPLOYEUR et les salariés.
- 2.02 C'est la ferme intention de L'EMPLOYEUR et ses salariés représentés par LE SYNDICAT de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.
- 2.03 L'EMPLOYEUR s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, LE SYNDICAT s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec L'EMPLOYEUR.

#### ARTICLE III - REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 LE SYNDICAT peut désigner un représentant et un substitut dans l'établissement parmi les salariés de L'EMPLOYEUR et ce représentant et son substitut seront reconnus comme tels par L'EMPLOYEUR.
- 3.02 LE SYNDICAT avisera L'EMPLOYEUR, par écrit, du nom de son représentant ainsi que de tout changement qui pourrait se produire, avant que L'EMPLOYEUR ne soit obligé de le reconnaître.
- 3.03 Il est entendu que le représentant du SYNDICAT ou son substitut, a son travail régulier à accomplir pour L'EMPLOYEUR et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief ou d'arbitrage concernant son EMPLOYEUR, durant ses heures de travail, il en informera le gérant avant de s'occuper, et ce, sans perte de salaire, de ce ou ces griefs ou arbitrage dans son établissement, L'EMPLOYEUR ne doit pas lui refuser d'accomplir ces fonctions sans raison valable. De plus, L'EMPLOYEUR maintiendra le salaire des deux (2) représentants du SYNDICAT pour les rencontres avec LE SYNDICAT convoquées par le gérant ou L'EMPLOYEUR.
- 3.04 L'EMPLOYEUR reconnaît également que si LE SYNDICAT requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir, dans ses établissements, sur rendez-vous avec le gérant du magasin, pour fins de négociations, enquête et règlement de griefs.

2...

- 3.05 L'EMPLOYEUR reconnaît également que LE SYNDICAT peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés réguliers, lesquels pourront être aussi représentants syndicaux dans l'établissement de L'EMPLOYEUR.
- 3.06 Les représentants syndicaux ci-haut mentionnés peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur gérant, qui ne doit pas refuser, sans raison valable, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par LE SYNDICAT ou par tout autre organisme auquel LE SYNDICAT est affilié et il ne devra pas y avoir plus d'un (1) salarié absent à la fois, par établissement. Dans tous les cas, les salariés devront avertir le gérant une (1) semaine à l'avance. Le gérant doit confirmer par écrit l'absence du salarié.
- 3.07 Un membre (salarié par établissement) du comité de négociation sera libéré sans perte de salaire pour participer aux rencontres de négociation et de conciliation de la Convention Collective.

#### ARTICLE IV - AFFICHAGE D'AVIS

- 4.01 L'EMPLOYEUR s'engage à coopérer avec LE SYNDICAT en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher les avis du SYNDICAT ou tout autre avis pour fins publicitaires, à condition que tels avis ne soient pas dirigés contre L'EMPLOYEUR et signés par le représentant du SYNDICAT dans l'établissement. Ledit représentant présente l'avis au gérant au préalable et ce dernier ne peut refuser l'affichage de façon arbitraire. LE SYNDICAT fera parvenir au gérant une copie de ces avis, vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

#### ARTICLE V - INTERPRETATION

- 5.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 5.02 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 ne restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.
- 5.03 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de la 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.

#### ARTICLE VI - GREVE OU CONTRE-GREVE

- 6.01 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève, de ralentissement ou session d'étude, ni de contre-grève de la part de L'EMPLOYEUR pendant la durée de cette convention.

3...

ARTICLE VII - COMITE DE RELATIONS PATRONALES - OUVRIERES

- 7.01 Si les deux parties y trouvent avantage, elles pourront nommer chacune deux (2) représentants, qui, une fois par mois, se rencontreraient sans perte de salaire, afin de voir quelles recommandations ils peuvent faire à L'EMPLOYEUR.

ARTICLE VIII - DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, LE SYNDICAT reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort exclusif de L'EMPLOYEUR et que ces fonctions comprennent, mais 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 les règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
  - d. le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
  - e. le droit de décider et d'appliquer, pour cause juste et suffisante les décisions en matière de congédiement, suspension, ou autre mesure disciplinaire, en matière de mis à pied, re-embauchage, promotion, baisse de position de même qu'en matière d'exigence de travail, sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la loi à tout salarié qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.
- 8.02 Tout grief résultant d'une décision prise par L'EMPLOYEUR peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncés dans la présente convention.

ARTICLE IX - DEFINITION

- 9.01 "SALARIE" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation.
- 9.02 Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnées aux articles concernant les "heures de travail" et dont la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire.
- 9.03 Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés qui sont programmés pour travailler moins que le nombre d'heures mentionnées aux articles concernant les "heures de travail".
- 9.04 Les mots "salariés à l'essai" signifient les salariés qui n'ont pas complété leur période d'essai.

ARTICLE X - ANCIENNETE

- 10.01 Subordinationnement aux termes de la clause 10.16 l'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour

4...

L'EMPLOYEUR ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.

- 10.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, tout salarié doit avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail comme salarié de L'EMPLOYEUR sauf vendeurs et préposés à la perception dont la période d'essai sera de quatre (4) mois et sera calculée rétro-activement à la date de son embauchage.
- 10.03 Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de cette convention, mais, si L'EMPLOYEUR le congédie parce que non satisfait de son travail, le salarié n'a pas droit de recours en vertu de la procédure de griefs.
- 10.04 Mise à pied
- Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de L'EMPLOYEUR soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:
1. Les salariés à l'essai
  2. Les salariés réguliers
- Il est spécifiquement entendu que L'EMPLOYEUR avisera les salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied, au moins une (1) semaine à l'avance ou leur versera l'équivalent d'une (1) semaine de paie.
- 10.05 Réembauchage
- Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi.
- 10.06 Tout poste vacant que L'EMPLOYEUR désire remplir ou tout poste nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché au tableau syndical durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:
1. Le titre apparaissant à la convention:
  2. L'échelle de salaire:
  3. La période d'affichage.
- 10.07 A la demande du SYNDICAT, L'EMPLOYEUR communique par écrit les raisons pour lesquelles un poste n'est pas comblé.
- 10.08 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures auprès du gérant.
- 10.09 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, par écrit, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5...

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

- 10.10 A la demande du SYNDICAT, L'EMPLOYEUR communique par écrit la nomination en indiquant la date effective de cette nomination.
- 10.11 a. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai tel que mentionné dans la clause 10.02. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences de la tâche.
- b. Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de L'EMPLOYEUR le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.12 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 10.13 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 10.14 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 10.15 Promotion en dehors de l'unité de négociations
- Les promotions en dehors de l'unité de négociations ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociations accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociations. A leur retour à l'unité de négociations, elles auront le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle il aura été promu, le salarié ne sera plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention.
- 10.16 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a. il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence;
- b. il est congédié pour cause;
- c. il est absent sans permission ou sans excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d. si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse.
- 10.17 L'annexe "A" constitue la liste officielle de tous les salariés à l'emploi de L'EMPLOYEUR au moment de la signature des présentes. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- date d'entrée
- classification
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut
- ancienneté

10.18

- (1) Tout salarié possédant six (6) mois et plus d'ancienneté a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour six (6) mois ou plus.
- (2) Ce préavis est de:
  - a. une (1) semaine si le salarié possède moins d'un (1) an d'ancienneté;
  - b. deux (2) semaines si le salarié possède d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté;
  - c. quatre (4) semaines si le salarié possède de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté;
  - d. huit (8) semaines si le salarié possède dix (10) ans et plus d'ancienneté.
- (3) Sauf dans les cas de fautes graves du salarié et dans les cas fortuits, si L'EMPLOYEUR omet de donner ce préavis, il doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- (4) Ce préavis n'est pas obligatoire dans les cas de salariés déplacés par suite de l'application de l'ancienneté prioritaire.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 11.01 La semaine de travail pour les salariés réguliers sera de trente-huit heures et demi (38½) pour les vendeurs et de trente-sept heures et demi (37½) pour les autres salariés réguliers à faire en cinq (5) jours programmés.
- 11.02 Les vendeurs travailleront régulièrement deux (2) soirs par semaine et tous les autres salariés travailleront régulièrement un (1) soir par semaine. Cependant, pour la période du 11 au 23 décembre d'une année donnée inclusivement, tous les salariés autres que les vendeurs pourront être requis de travailler deux (2) soirs par semaine et les vendeurs pourront être requis de travailler plus de deux (2) soirs par semaine.
- 11.03 Une programmation de travail sera affichée avant midi (12.00) le vendredi de chaque semaine dans l'établissement indiquant le nom du salarié et les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante et les heures de repas et repos. Aucun changement ne sera apporté à cette programmation plus tard que le vendredi de chaque semaine, sauf dans les cas d'absences imprévues.

7...

- 11.04 Les vendeurs seront cédulés, sur une base volontaire, en congé hebdomadaire, un (1) samedi par mois, durant les mois de juin, juillet et août.
- 11.05 Tout travail accompli par les salariés, au-delà des heures mentionnées au paragraphe 11.01, sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi du taux régulier du salarié.
- 11.06 Tout surtemps sera rémunéré sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire sans toutefois qu'il y ait duplication.
- 11.07 Tout salarié a droit à une heure et demi (1½) pour les repas du midi et du soir, lorsque requis de travailler le soir.
- 11.08 Tout travail accompli par un salarié le dimanche et les jours de fêtes chômées sera rémunéré au taux double.
- 11.09 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée par demi-journée de travail. Cette période sera attribuée vers le milieu de chaque demi-journée de travail et selon les besoins du service.

ARTICLE XII - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 12.01 (1) L'EMPLOYEUR convient d'accorder à ses salariés réguliers les fêtes statutaires ou religieuses suivantes:

Le Jour de l'An

Le 2 janvier

Le Lundi de Pâques

La St. Jean Baptiste

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

La Fête de L'Action de Grâces

Le Jour de Noël

Le lendemain de Noël

- (2) L'EMPLOYEUR convient d'accorder à ses salariés à temps partiel les congés statutaires mentionnés à la clause (12.01) (1), à la condition que ceux-ci soient des jours ouvrables pour le salarié concerné.

12.02 Congés mobiles et anniversaires

L'EMPLOYEUR convient d'accorder à ses salariés réguliers trois (3) jours de congés mobiles par année de calendrier, à être pris au choix des salariés à condition que:

1. Le salarié ait complété au moins six (6) mois de service continu avec L'EMPLOYEUR et qu'il soit toujours au service

de L'EMPLOYEUR au moment où il prendra tels congés.

2. Le salarié donne au moins une semaine d'avis avant la date choisie pour prendre tels congés.
3. La date choisie pour de tels congés mobiles ne nuise pas à l'opération normale de l'établissement.
4. Au 1er octobre de chaque année de calendrier le salarié fasse son choix selon les conditions décrites ci-haut pour toute journée de congé accumulée mais non prise pour l'année de calendrier en cours.
5. Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs ni reportables d'une année de calendrier à l'autre à moins que L'EMPLOYEUR n'y consente.
6. En plus, tout salarié régulier bénéficie d'un congé payé à l'occasion de son anniversaire de naissance et ce congé est pris après entente avec le gérant.

- 12.03 Le salarié régulier concerné ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée pendant la semaine. Il est entendu que les salariés réguliers seront payés pour les fêtes chômées mentionnées au paragraphe 12.01 ainsi que 12.02 à la condition qu'ils soient au travail la journée ouvrable qui suit et précède ladite fête chômée, sauf, en cas d'accident, maladie prouvée, congé prévu à la convention et permission d'absence.
- 12.04 Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec un jour non ouvrable ou le congé hebdomadaire d'un salarié régulier seront reportées ou ajoutées aux vacances du salarié régulier après entente entre le gérant et le salarié régulier.
- 12.05 Pour les vendeurs, le ou les jours payables mentionnés aux articles 12.01 et 12.02 le sera (ont), à compter du 1er décembre 1983, sur la base de la moyenne hebdomadaire des gains du vendeur concerné (salaire de base plus commissions) telle qu'établie à partir de la formule T-4 dudit salarié pour l'année précédente.

#### ARTICLE XIII - BENEFICES SOCIAUX

- 13.01 a) Les bénéfices sociaux ainsi que la contribution des salariés pour l'assurance-groupe-vie, l'assurance-groupe-maladie et les bénéfices pour journées d'absence à cause de maladie, tels que décrits à l'annexe "C" seront maintenus jusqu'au 1er janvier 1984.
- b) Le Régime d'assurance-groupe-vie, assurance-groupe-maladie, invalidité temporaire (courte durée) et rentes d'invalidité prolongée (longue durée) entrera en vigueur le 01-01-84.
- 13.02 Un Régime de soins dentaires pour tout salarié désirant joindre le régime entrera en vigueur le 01-01-84.
- 13.03 Fonds de pension
- Tout salarié désirant un plan de fonds de pension, peut le faire selon les règlements dudit fonds de pension.

- 13.04 L'EMPLOYEUR accordera à ses salariés réguliers des congés d'absence sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours y indiqués:
- a. Décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours.
  - b. Naissance ou baptême de son enfant: une (1) journée.
  - c. Décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: quatre (4) jours.
  - d. Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa bru, de son gendre, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours.
  - e. Décès des grands parents: la journée des funérailles.
  - f. A l'occasion du mariage d'un proche parent tel que père, mère, frère, soeur, enfant: un (1) jour payé, soit le jour du mariage; le salarié devra cependant avertir le gérant au moins sept (7) jours à l'avance.
  - g. En cas d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint: une (1) journée.
  - h. En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint: une (1) journée.
  - i. Lors des décès mentionnés plus haut, le salarié a droit à une journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) milles et plus du lieu de résidence.

Pour fins de calcul et dans tous les cas, les jours prévus ci-haut compteront à partir de la date de l'évènement concerné et seuls ceux de ces jours qui sont ouvrables seront payés. Pour les vendeurs, le ou les jours ouvrables le sera (ont), à compter du 1er décembre 1983, sur la base de la moyenne hebdomadaire des gains du vendeur concerné (salaire de base plus commissions) telle qu'établie à partir de la formule T-4 dudit salarié pour l'année précédente.

- 13.05 Lorsque un salarié est appelé par la Cour pour servir comme juré, L'EMPLOYEUR devra combler la différence entre l'allocation donnée par la Cour et son salaire régulier si le salarié était tenu de travailler ce jour-là.

- 13.06 Le salarié régulier pourra soumettre par écrit une demande de permis d'absence sans paie au gérant de l'établissement, au moins deux (2) semaines avant le début du permis désiré. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés, et pourvu que ledit salarié puisse être remplacé. Un tel permis devra être limité à huit (8) semaines par année. Si la demande est refusée, L'EMPLOYEUR devra donner par écrit, sur demande, la raison au salarié et au SYNDICAT. A son retour au travail, ce salarié sera réinstallé, si elle existe encore, à la classification qu'il occupait avant son départ, sans perdre aucun de ses droits acquis, et recevra le taux de salaire applicable à sa classification.

13.07

Congé de Maternité

Un permis d'absence sans paie pour maternité devra être accordé à toute salariée qui est enceinte.

(1) Condition d'admissibilité:

La salariée doit:

- a. avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour L'EMPLOYEUR au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé de maternité, et
- b. être à l'emploi de L'EMPLOYEUR le jour précédant le moment de la remise du préavis prévu au paragraphe (4) a) de la présente clause.

Une salariée est réputée être à l'emploi de L'EMPLOYEUR durant une grève ou un lock-out.

(2) Durée du congé

- a. Une période continue n'excédant pas vingt (20) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la salariée ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.
- b. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- c. Dans les cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date d'accouchement.

- (3) a. Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle-même ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.
- b. La salariée ainsi transférée conserve ses droits et privilèges. Si L'EMPLOYEUR n'effectue pas le transfert dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé spécial de maternité se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé spécial.
- c. Lorsqu'il y a danger de fausse-couche, qui exige un arrêt de travail, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté dans un certificat médical.

(4) Préavis:

La salariée doit fournir à L'EMPLOYEUR:

(a) Un préavis de congé de maternité:

1. trois (3) semaines avant le début du congé de maternité;

2. Si des circonstances spéciales l'exigent, en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut-être donné dans un délai moindre que trois (3) semaines;
3. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement et dans les cas d'urgence, le préavis doit être fourni aussitôt que possible.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande de congé de maternité doit être attestée par un certificat faisant état des circonstances atténuantes, au besoin.

(b) Un préavis de retour au travail:

1. Ce préavis doit être donné au moins deux (2) semaines avant le retour au travail de la salariée et indiquer la date de son retour.
2. Si un tel préavis n'est pas donné par la salariée, L'EMPLOYEUR n'est pas obligé de reprendre la salariée au moment où elle se présente, sinon deux (2) semaines à compter de ce moment.
3. L'EMPLOYEUR doit, pour sa part, faire parvenir un avis à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, et souligner à la salariée l'obligation qu'elle a de donner un préavis de retour au travail.

(5) Certificat médical:

La salariée doit fournir un certificat médical:

- a. Lorsqu'elle présente un préavis de congé de maternité;
- b. Lorsqu'elle demande un transfert à d'autres tâches, les siennes comportant des dangers physiques pour elle-même ou pour l'enfant à naître;
- c. Lorsque la salariée est à moins de six (6) semaines de son accouchement et qu'elle est encore au travail; dans ce cas particulier, L'EMPLOYEUR peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité, si elle ne fournit pas ledit certificat dans un délai de huit (8) jours;
- d. Lorsqu'il y a danger de fausse-couche exigeant un arrêt de travail;
- e. Lorsque l'état de la santé de la salariée ou de celle de son enfant exige une prolongation du congé de maternité;
- f. Lorsque la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance de l'enfant.

(6) Retour au travail:

- a. L'EMPLOYEUR doit fournir un avis et la salariée, un préavis, tels que décrits au paragraphe (4) b. de la présente clause.

- b. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- c. Lorsque la salariée retourne au travail, L'EMPLOYEUR doit:
  - 1. la réinstaller dans sa tâche habituelle;
  - 2. lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- d. Si la tâche habituelle n'existe plus au moment du retour, L'EMPLOYEUR doit:
  - 1. lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'élimination de sa tâche si elle avait alors été au travail;
  - 2. lui conserver les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés, en ce qui a trait notamment au ré-embauchage, si la salariée en congé de maternité avait été incluse parmi les salariés licenciés si elle avait alors été au travail.

(7) Autres avantages:

- a. La participation de la salariée aux avantages sociaux ne sera pas affectée par un tel congé de maternité, sous réserve du paiement régulier par la salariée de sa part des cotisations exigibles pour ces avantages.
- b. La clause du congé de maternité n'aura pas pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- c. Lorsque l'entreprise appartenant à L'EMPLOYEUR a été l'objet d'une aliénation ou concession totale ou partielle autrement que par vente en justice, pendant la durée du congé de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

- 14.01 Il est convenu que les tuniques, sarraux, etc., seront fournis et entretenus gratuitement par L'EMPLOYEUR si exigé par lui. Si L'EMPLOYEUR décide de fournir des uniformes à ses chauffeurs de camions ou aide-livreurs, il devra le faire gratuitement, et s'occuper de le renouveler gratuitement lorsqu'il le jugera nécessaire. Il est bien entendu que le salarié devra voir à l'entretien tel que nettoyage, et réparation mineurs de ces uniformes.

ARTICLE XV - DISCIPLINE

- 15.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir officiellement un salarié, le gérant du personnel, ou son remplaçant devra le faire par écrit. Une copie sera remise au salarié et une autre sera adressée par lettre recommandée ou certifiée ou par service de courrier au SYNDICAT dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

13...

Cet avertissement sera rédigé en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause; il deviendra officiel lors de sa réception au bureau du SYNDICAT. Aucun salarié ayant complété sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit tel qu'établi au paragraphe ci-haut mentionné. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension d'un salarié pour cause grave.

- 15.02 Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de l'infraction. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il devra être considéré comme nul et irrecevable.
- 15.03 La rétrogradation d'un salarié régulier n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 15.01 aura été appliquée. Dans les cas de rétrogradation, le salarié se situera dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service.
- 15.04 Un représentant du SYNDICAT assistera à titre de témoin à toute entrevue conduite par L'EMPLOYEUR et relative au rendement ou à la conduite du salarié. Toutefois, ceci n'empêchera pas le gérant de discuter au préalable d'une façon non officielle avec le salarié concerné sans la présence du représentant du SYNDICAT.
- 15.05 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 15.06 Tout salarié se croyant lésé par une mesure disciplinaire pourra se prévaloir de la procédure de griefs prévue à l'article 18 de la présente convention.
- 15.07 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.

#### ARTICLE XVI - SECURITE SYNDICALE

- 16.01 Tous les salariés régis par la présente convention devront comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du SYNDICAT; sur autorisation écrite du salarié, laquelle autorisation pourra être signée, accompagnée du représentant syndical sur les lieux du travail. Si tel salarié refuse de se conformer au présent article, LE SYNDICAT peut en exiger le congédiement.
- 16.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du SYNDICAT. Tous salariés qui sont actuellement membres du SYNDICAT devront le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 16.03 L'EMPLOYEUR déduira à chaque paie, après avoir reçu une autorisation écrite, sur formule fournie par LE SYNDICAT; des gains de chacun de ses salariés, une somme fixe déterminée par le SYNDICAT, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

14...

- 16.04 Les sommes déduites seront remises au SYNDICAT, au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels L'EMPLOYEUR aura fait le prélèvement.
- 16.05 Toute retenue syndicale non prélevée selon les normes du présent article devient la responsabilité de L'EMPLOYEUR, c'est à dire, que les prélèvements non effectués seront payés par ce dernier, mais L'EMPLOYEUR aura le droit de recouvrer le montant ainsi payé de l'employé concerné.
- 16.06 Les déductions pour des cotisations syndicales apparaîtront sur les formules T4 et Relevé 1 de chaque salarié.

ARTICLE XVII- VACANCES

17.01 Le temps du service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, sera calculé à compter de sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril précédent la période de prise de vacances auxquelles un salarié a droit.

17.02 Les salariés auront droit à des vacances payées selon les critères suivants:

<u>Service Continu au 30 avril courant</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paye de vacances</u>
Moins de douze (12) mois	Un (1) jour pour chaque mois complet de service (maximum dix (10) jours).	4% des gains totaux de la période de service, ou deux (2) se- maines de salaire ré- gulier.
Un (1) an	Deux (2) semaines	4% des gains totaux de la période de l'année de référence ou deux (2) semaines de salai- re, soit le plus grand des deux.
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6% des gains totaux de la période de l'année de référence ou trois (3) semaines de salaire, soit le plus grand des deux.
Quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8% des gains totaux de la période de l'année de référence ou quatre (4) semaines de salaire, soit le plus grand des deux.

Après vingt (20) ans de service continu, le salarié pourra à son choix prendre quatre (4) semaines de vacances ou trois (3) semaines de vacances et convertir la quatrième semaine en une semaine de salaire additionnel qu'il recevra à l'occasion de Noël.

17.03 Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra une journée additionnelle de vacances. Cette journée sera reportée à une autre période convenue satisfaisante entre les parties.

15...

- 17.04 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 avril de chaque année.
- 17.05 Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté entre le 1er mai et le 30 mars et la liste de vacances affichée au plus tard le 15 avril.
- 17.06 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances. La rémunération des vendeurs pour les vacances est basée sur la moyenne des gains hebdomadaires de l'année précédente.
- 17.07 Pour une raison légitime et personnelle après entente et consentement de L'EMPLOYEUR, un salarié pourra s'absenter de son travail sans solde et ce, sans perte d'ancienneté.
- 17.08 Le salarié, victime d'un accident de travail ou d'une maladie occupationnelle et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire, reporter ses vacances à une date convenue entre lui et le gérant conformément aux dispositions du présent article.
- 17.09 L'EMPLOYEUR cède la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés par ancienneté et par classification, et ce, conformément aux exigences du service.
- 17.10 Le gérant de l'établissement pourra prioritairement exprimer et exercer son choix de la date de ses vacances.

#### ARTICLE XVIII - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

Dans les cas de grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des salariés, L'EMPLOYEUR et LE SYNDICAT conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 18.01 a. Tout salarié ou représentant du SYNDICAT, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, le soumet verbalement au gérant de l'établissement, lequel donne sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- b. Si la réponse n'est pas satisfaisante ou si le gérant fait défaut de donner la réponse dans les délais prévus, le salarié ou le représentant du SYNDICAT peut soumettre par écrit le grief au Contrôleur de la Région dans les trente (30) jours ouvrables suivants. Le Contrôleur de la Région doit fournir sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- c. Si plusieurs salariés pris collectivement ou si LE SYNDICAT comme tel se croit lésé, LE SYNDICAT peut représenter un grief en suivant la procédure ci-haut décrite.

#### ARTICLE XIX - ARBITRAGE

- 19.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration des délais mentionnés au paragraphe 18.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger dans les trente-et-un (31) jours que le grief ou mécontentement soit entendu en arbitrage en signifiant à l'autre partie le nom de son représentant.

A compter de la réception de cet avis, la partie qui le reçoit a un délai de dix (10) jours ouvrables pour communiquer à son tour le nom de son représentant.

- 19.02 Les deux (2) représentants s'entendent sur le choix d'un arbitre unique pour entendre la cause ou à défaut d'entente l'une ou l'autre partie demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de nommer d'office un arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 19.03 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique peut convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 19.04 a. L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un Conseil d'Arbitrage constitué pour régler les différends.  
b. Dans les cas de grief présenté par un salarié ou LE SYNDICAT, relativement à la charge de travail d'un salarié, l'obligation de faire la preuve incombe à L'EMPLOYEUR.
- 19.05 Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt aux taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible.
- 19.06 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre unique en vertu de la présente convention, celui-ci peut:  
1. Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;  
2. Maintenir la mesure disciplinaire.
- 19.07 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 19.08 Chaque partie assume les frais et honoraires de son représentant.
- 19.09 Les frais honoraires de l'arbitre unique sont assumés à part égales par les parties.

ARTICLE XX - SALAIRES

- 20.01 La liste d'ancienneté apparaît dans l'annexe "A" jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 20.02 Les échelles de salaire pour les salariés réguliers autres que vendeurs, apparaissent dans les annexes B-1 et B-2 jointes à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 20.03 1. Les vendeurs à l'emploi de L'EMPLOYEUR, le 1er décembre 1983 auront le choix entre les options suivantes:

OPTION "A"

- (i) A compter du 5 décembre 1983, un salaire hebdomadaire de base de \$135.00, plus:
- une commission de 4.25% du vendeur sur la marchandise des sections "tout autre";
- et
- une commission de 3% du vendeur sur la marchandise des sections "blanc et brun".
- (ii) A compter du 2 juillet 1984, un salaire hebdomadaire de base de \$140.00, plus le même plan de commissions.

OU

OPTION "B":

Une commission de 7% du vendeur sur la marchandise des sections "tout autre";

et

Une commission de 4% du vendeur sur la marchandise des sections "blanc et brun";

contre une avance hebdomadaire de \$170.00.

- a. le choix entre les options "A" et "B" doit être exercé dans les trente (30) jours qui suivent la ratification et durant cette période, tous les vendeurs sont rémunérés suivant l'option "A";
- b. les vendeurs qui choisissent l'option "A" pourront choisir l'option "B" durant la dernière semaine du mois de février de chaque année et leur nouveau choix prendra effet lors de la première semaine de l'année financière suivante:
- c. les vendeurs qui choisissent l'option "B" ne pourront plus choisir l'option "A" pendant toute la durée de la présente convention:
- d. le paiement des commissions, suivant l'option "B", se fera sur les ventes livrées, telles qu'apparaissant à la cédule des ventes nettes livrées, à partir de la première semaine du mois financier qui suit le choix de cette option "B"; si l'option "B" résulte d'un nouveau choix, suivant l'alinéa (b), le paiement des commissions se fera sur les ventes livrées, telles qu'apparaissant à la cédule des ventes nettes livrées, à partir de la première semaine de l'année financière qui suit ce nouveau choix;
- e. les vendeurs qui choisissent l'option "B" reçoivent une avance de \$170.00 pour chaque semaine travaillée et le montant de l'avance hebdomadaire sera déduit du montant des commissions payables pour la semaine concernée;

- f. si le montant de l'avance hebdomadaire est supérieur au montant des commissions payables pour la semaine concernée, le déficit sera ajouté à l'avance hebdomadaire de la semaine suivante et la résultante sera déduite du montant des commissions payables pour telle semaine suivante;
  - g. en cas de terminaison d'emploi, L'EMPLOYEUR renoncera à récupérer du vendeur concerné la différence entre d'une part, le montant d'avances hebdomadaires non remboursé, et d'autre part, le total formé par les commissions payables et toutes les commissions payables et toutes les autres sommes dues par L'EMPLOYEUR au vendeur concerné.
2. Les vendeurs engagés par L'EMPLOYEUR après le 1er décembre 1983 seront rémunérés suivant l'option "B" et ne pourront choisir l'option "A" pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE XXI - PRIME ET BONI

- 21.01
- a. L'EMPLOYEUR paie aux salariés qui ont travaillé l'après-midi et sont appelés à travailler en soirée, trois dollars (\$3.00) pour défrayer le coût du repas pour chaque soirée travaillée.
  - b. Allocation maximum de cinq (\$5.00) dollars avec pièce justificative lorsque son travail l'oblige à prendre son repas en cours de route. L'allocation qui ne peut être diminuée, sera augmentée si L'EMPLOYEUR augmente l'allocation du repas du midi pour ses autres employés.

21.02

Boni de Noël

- 1. Les salariés réguliers qui, au 30 novembre de chaque année, sont à l'emploi de L'EMPLOYEUR reçoivent comme boni de Noël les montants nets suivants, qui dépendent du nombre de mois de service du salarié concerné dans l'année de référence visée, soit du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année courante:
 

3 mois de service	\$25.00
6 mois de service	\$50.00
9 mois de service	\$75.00
12 mois de service	\$100.00
- 2. Ce boni de Noël sera payé le jeudi de la deuxième semaine complète de décembre de l'année courante et par un chèque séparé.
- 3. Un salarié régulier dont l'emploi se termine durant l'année de référence prédécrite, n'a droit à aucune partie du boni de Noël pour les mois compris avant la date de sa fin d'emploi.
- 4. Les salariés à temps partiel qui, au 30 novembre de chaque année, sont à l'emploi actif de L'EMPLOYEUR reçoivent, comme boni de Noël et suivant les modalités

prévues au paragraphe (2), un montant net équivalent à un pour cent (1%) de leurs gains totaux dans l'année de référence prédécrite, jusqu'à un maximum de \$100.00 net.

5. Un salarié à temps partiel, dont l'emploi se termine durant l'année de référence prédécrite, n'a droit à aucun boni de Noël.

ARTICLE XXII - PAIE HEBDOMADAIRE

- 22.01 Les salaires sont payés toutes les deux (2) semaines au plus tard le jeudi soir, en monnaie canadienne ou par chèque et les détails suivants devront apparaître sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:
- a. Nom et prénom du salarié
  - b. Période de paie
  - c. Nombre d'heures d'ouvrages, si moins ou plus de 37½ ou 39½ heures.
  - d. Temps supplémentaire
  - e. Salaire brut
  - f. Déductions
  - g. Salaire net

- 22.02 Les salariées désirant acheter de la marchandise neuve pour leur usage personnel pourront bénéficier des avantages suivants:
- Coûtant au livre de stock plus 20%.

- 22.03
1. Lorsqu'un salarié remplace et travaille dans une classification supérieure, pour une période d'une semaine normale de travail, il recevra le taux de salaire de cette classification pour chaque journée de travail à compter de la première.
  2. Lorsqu'un salarié régulier remplace et travaille dans une classification inférieure, il ne subira pas de diminution de salaire.

- 22.04 Les vendeurs garderont leur commissions en autant qu'il n'y aura pas de repossessions en dedans de trois (3) mois de la date de livraison.

ARTICLE XXIII - RETROACTIVITE

- 23.01
1. Sauf disposition expresse contraire et pour tenir lieu de la rétroactivité de toutes les clauses à caractère monétaire de la présente convention, les salariés réguliers à l'emploi actif de L'EMPLOYEUR le 1er décembre 1983 recevront, dans les trente (30) jours qui suivent ce 1er décembre 1983 et pour la période entre le 15 janvier 1983 ou la date de leur emploi, si celle-ci est postérieure au 15 janvier 1983, et le 5 décembre 1983, un montant de quinze (\$15.00) dollars par semaine, pour chacune des semaines comprises dans cette période où ils auront travaillé au moins une (1) journée.

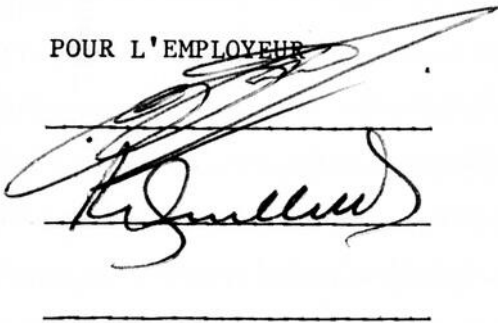
2. Sauf disposition expresse contraire et pour tenir lieu de la rétroactivité de toutes les clauses à caractère monétaire de la présente convention, les salariés à temps partiel à l'emploi actif de L'EMPLOYEUR le 1er décembre 1983 recevront, dans les trente (30) jours qui suivent ce 1er décembre 1983 et pour la période entre le 15 janvier 1983 ou la date de leur emploi, si celle-ci est postérieure au 15 janvier 1983 et le 5 décembre 1983, un montant calculé de la façon suivante (quinze (\$15.00) divisé par cinq (5) et multiplié par le nombre de jours de la semaine régulière de travail du salarié concerné) par semaine, pour chacune des semaines comprises dans cette période où ils auront travaillé au moins une (1) journée.

ARTICLE XXIV - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 Il est convenu que la présente convention entre en vigueur le 16 janvier 1983 et le demeurera jusqu'au 30 juin 1985 inclusivement.

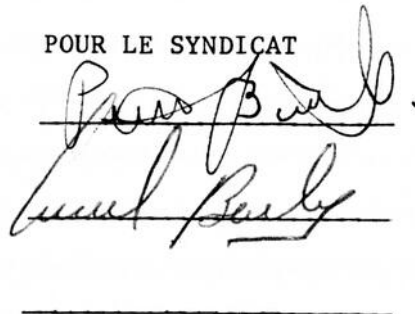
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention à Chicoutimi, ce 19 e jour de décembre 1983.

POUR L'EMPLOYEUR



\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT



\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"LISTE OFFICIELLE DES SALAIRES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

NOM	ADRESSE	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION	SALAIRE	NO. ASS. SOC.	STATUT
MARCEL BOIVIN	2057 DE MONTFORT JONQUIERE, QUE JOT IYO	5-11-82	VENDEUR	\$130.00 + 8.5% SUR MARGE	246-195-143	REGULIER TEMPS PLEIN
CHARLOTTE GAUTHIER	128 JACQUES CARTIER CHICOUTIMI, QUE G7H IY3	19-01-81	PERCEPTION DES COMPTES	\$248.03	252-944-491	REGULIER TEMPS PLEIN
SYLVIE FERLAND	373 SAVARD, APT. 5 CHICOUTIMI, QUE G7J 2S9	22-07-76	COMMIS-CAISSIERE TELEPHONISTE	\$208.84	249-116-740	REGULIER TEMPS PLEIN
AURELE BOILY	174 VEZINA RIVIERE DU MOULIN, QUE G7H 3X3	8-08-76	CAMIONNEUR	\$248.03	247-511-603	REGULIER TEMPS PLEIN
ALAIN ROY	79 ST DENIS JONQUIERE, QUE G7X 2MI	18-08-81	AIDE CAMIONNEUR	\$77.51	258-035-153	REGULIER TEMPS PARTIEL

ANNEXE "A"LISTE OFFICIELLE DES SALAIRES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

NOM	ADRESSE	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION	SALAIRE	NO. ASS. SOC.	STATUT
MARCEL BOIVIN	2057 DE MONTFORT JONQUIERE, QUE JOT IYO	5-11-82	VENDEUR	\$130.00 + 8.5% SUR MARGE	246-195-143	REGULIER TEMPS PLEIN
CHARLOTTE GAUTHIER	128 JACQUES CARTIER CHICOUTIMI, QUE G7H IY3	19-01-81	PERCEPTION DES COMPTES	\$248.03	252-944-491	REGULIER TEMPS PLEIN
SYLVIE FERLAND	373 SAVARD, APT. 5 CHICOUTIMI, QUE G7J 2S9	22-07-76	COMMIS-CAISSIERE TELEPHONISTE	\$208.84	249-116-740	REGULIER TEMPS PLEIN
AURELE BOILY	174 VEZINA RIVIERE DU MOULIN, QUE G7H 3X3	8-08-76	CAMIONNEUR	\$248.03	247-511-603	REGULIER TEMPS PLEIN
ALAIN ROY	79 ST DENIS JONQUIERE, QUE G7X 2MI	18-08-81	AIDE CAMIONNEUR	\$77.51	258-035-153	REGULIER TEMPS PARTIEL

effectif le, 5 décembre 1983

Annexe "B" - 1

## Echelle de Salaires et Classifications

<u>Classification</u>	<u>Années de service dans la classification</u>	
	<u>0-2 ans</u>	<u>2 ans et plus</u>
Commis-Caissière-Téléphoniste	211.71	228.84
Perception des Comptes	249.66	268.03
Camionneur	249.66	268.03
Aide-Camionneur	227.62	249.66

Vendeur

Pour les vendeurs à l'emploi de L'EMPLOYEUR, le 1er décembre 1983, choix entre un salaire hebdomadaire de base de \$135.00, plus une commission de 4.25% du vendant sur la marchandise des sections "tout autre" et une commission de 3% du vendant sur la marchandise des sections "blanc et brun" (OPTION "A").

OU

Une commission de 7% du vendant sur la marchandise des sections "tout autre" et une commission de 4% du vendant sur la marchandise des sections "blanc et brun" contre une avance hebdomadaire de \$170.00 (OPTION "B")

POUR

les vendeurs engagés par L'EMPLOYEUR après le 1er décembre 1983, OPTION "B" seulement (pour les détails applicables voir la clause 20.03).

effectif le 2 juillet 1984

Annexe "B" - 2

Echelle de Salaires et Classifications

<u>Classification</u>	<u>Années de service dans la classification</u>	
	<u>0-2 ans</u>	<u>2 ans et plus</u>
Commis-Caissière-Téléphoniste	229.21	246.34
Perception des Comptes	267.16	285.53
Camionneur	267.16	285.53
Aide-Camionneur	245.12	267.16

Vendeur

Pour les vendeurs à l'emploi de L'EMPLOYEUR le 1er décembre 1983, ceux qui ont choisi l'OPTION "A" (salaire hebdomadaire de base plus 4.25% du vendant sur la marchandise des sections "tout autre" et une commission de 3% du vendant sur la marchandise des sections "blanc et brun" ont pu conserver cette OPTION "A" et alors leur salaire hebdomadaire de base passe à \$140.00 à compter du 2 juillet 1984

OU

bien ont pu changer, dans la dernière semaine de février 1984, pour l'OPTION "B" (une commission de 7% du vendant sur la marchandise des sections "tout autre" et une commission de 4% du vendant sur la marchandise des sections "blanc et brun" contre une avance hebdomadaire de \$170.00

POUR

les vendeurs engagés par L'EMPLOYEUR après le 1er décembre 1983, OPTION "B" seulement (pour les détails applicables voir la clause 20.03).

ASSURANCE-GROUPEASSURANCE MEDICALE SUPPLEMENTAIRE

Plans du  
Gouvernement

L'assurance médicale de base est pourvue par les plans qui sont administrés par les différents Gouvernements provinciaux.

Plans  
supplémentaires

La Compagnie au moyen d'un plan administré par la Compagnie Zurich fournit une couverture pour les médicaments prescrits et les soins d'hôpitaux en chambre semi-privée.

Admissibilité

Les employés travaillant activement à temps plein, leur conjoint et leurs enfants célibataires âgés de moins de 22 ans sont admissibles. De plus, la couverture s'étend aux enfants célibataires de l'employé ou à ses pupilles légalement reconnus âgés de moins de 25 ans s'ils sont étudiants à temps plein, ou aux enfants célibataires dont l'employé est responsable à cause d'une infirmité physique ou mentale.

Les nouveaux employés deviendront admissibles après trois mois de service. La participation n'est pas obligatoire.

Les employés sans personne à charge qui prennent part au plan paient une prime hebdomadaire au taux applicable aux "Célibataires", mais ceux qui ont des personnes à charge doivent les assurer et payer une prime hebdomadaire aux taux applicables aux gens mariés. Si une personne à charge se trouve aussi à l'emploi de la Compagnie, cet employé doit s'assurer séparément et payer la prime hebdomadaire applicable aux "Célibataires". Dans le cas d'un couple marié travaillant pour la Compagnie cependant, s'il y a d'autres personnes à charge, l'époux seulement doit participer, s'assurant lui-même, son épouse et les autres personnes à sa charge, et payer la prime hebdomadaire applicable aux gens mariés.

Les nouveaux-nés sont admissibles dès la date de leur naissance. Si l'employé est déjà assuré avec personnes à charge, l'assurance de l'enfant est automatique. Sinon, la demande d'assurance pour l'enfant doit être faite dans un délai de 30 jours.

Tout employé ou personne à charge qui ne demanderait pas à être assuré dans le mois qui suit la date à laquelle il devient admissible peut le demander plus tard, mais il devra fournir à la Compagnie d'assurance la preuve qu'il est en bonne santé.

Demande

Au moment de l'emploi, tous les nouveaux employés doivent compléter une demande sur la Formule N°5278 Rev. 9/66 de Zurich et l'envoyer avec la Demande d'emploi (formule N°02-001) à la Section de la paie du Bureau Central. Les nouveaux employés qui ne désirent pas participer au plan médical supplémentaire de groupe doivent aussi envoyer la carte de demande mais dans un tel cas, elle sera marquée "REFUSEE".

Carte  
d'Identification

Une carte d'identification d'employé est émise par Zurich à chaque employé accepté dans le plan.

Produits  
Pharmaceutiques  
et Fournitures

Ce bénéfice couvre les frais raisonnables pour les services et fournitures nécessaires décrits plus bas.

Les produits pharmaceutiques et médicaments, vendus par un pharmacien licencié, sur la recommandation d'un docteur en médecine, à l'exception des produits anti-conceptionnels.

Les membres et les yeux artificiels - le remboursement des frais actuels encourus pour le remplacement des membres naturels pourvu que l'invalidité causant une telle perte survienne pendant que le patient est assuré.

Les services et fournitures - le remboursement des frais actuels, nécessaires, encourus à domicile ou à l'hôpital s'ils sont ordonnés par un docteur en médecine -

Location d'une chaise roulante  
Oxygène et son administration  
Poumon d'acier  
Prothèse  
Lit d'hôpital  
Équipement semblable.

Frais  
d'hospitalisation

Cette couverture rembourse le prix réclamé à une personne assurée pour avoir été, sur recommandation d'un docteur en médecine autorisé à pratiquer, hospitalisée dans un hôpital licencié.

Prix de la Chambre

Remboursement de la différence entre le prix normalement demandé par l'hôpital pour occuper un lit dans une chambre semi-privée et le prix demandé par le même hôpital pour occuper un lit dans une salle publique. Il n'y a pas de limite à la durée de l'hospitalisation.

Soins aux patients externes

Remboursement de la portion non payable en vertu d'une loi municipale, provinciale ou nationale du prix réellement réclamé par l'hôpital pour les services hospitaliers nécessaires aux soins donnés à un patient admis à la clinique externe de l'hôpital, jusqu'à un maximum de \$25.00 pour toute période d'invalidité.

Soins reçus en dehors de la Province

Remboursement des frais supplémentaires qui ne sont pas remboursables en vertu d'une loi provinciale d'assurance-hospitalisation et qui sont réclamés aux patients en dehors de la province. Jusqu'à \$40.00 par jour sera considéré comme frais reconnus et cette couverture continuera pour une période de 90 jours de la date de la première dépense.

Hôpitaux pour convalescents

Remboursement de la différence entre le prix normalement demandé par l'hôpital pour convalescents pour occuper un lit dans une chambre semi-privée et le prix demandé par le même hôpital pour convalescents pour occuper un lit dans une salle publique, en excluant les frais couverts par toute législation nationale, provinciale ou municipale. Si une chambre privée est occupée, la protection décrite dans ce paragraphe s'appliquera, mais sans dépasser le remboursement prescrit dans le cas d'une chambre semi-privée. Cette protection est limitée à 90 jours d'hospitalisation dans un hôpital pour convalescents par période d'invalidité.

**Exclusions**

La Compagnie ne sera pas responsable pour:

Les frais d'hospitalisation remboursables en vertu d'une loi nationale, provinciale ou municipale, ou qui auraient été remboursables si l'assuré en avait fait la demande dans les conditions prévues par cette loi.

Les dépenses ou frais remboursables en vertu de la loi des Accidents de Travail ou de toute autre loi semblable.

Les appareils, traitements dentaires de toute sorte.

Les dépenses ou frais pour examen de santé ou de routine qui ne sont pas concurrents et relatifs au diagnostic ou au traitement d'une blessure ou d'une maladie existante, sauf exceptions indiquées dans la police.

Les dépenses de changement de domicile, de voyage ou de transport autres que ceux prévus pour service d'ambulance dans la présente police.

Toute partie des frais résultant de blessures accidentelles pour lesquelles la responsabilité d'une tierce partie a été établie.

Les dépenses ou frais encourus à cause ou en fonction de lunettes ou d'appareils auditifs.

**Primes**

Les primes sont déduites sur le salaire comme suit:

<u>Province</u>	<u>Prime hebdomadaire</u>	
	<u>Célibataire</u>	<u>Marié</u>
Nouvelle-Ecosse	.83	3.15
Nouveau-Brunswick	1.00	2.91
Québec	.83	3.15
Ontario	.89	2.52

**Réclamations**

Les réclamations doivent être soumises directement à la Compagnie d'assurance Zurich.

Les réclamations pour les médicaments prescrits doivent être soumises sur la formule Zurich 5035.

Il est à noter que le numéro de police qui est indiqué sur la carte d'identité de l'Employé, ainsi que le numéro de certificat, doivent toujours être inclus dans la déclaration de l'employeur et la formule doit être signée par le Gérant. Nous rappelons aux Gérants que la couverture d'assurance médicale supplémentaire cesse immédiatement à la terminaison d'emploi.

Une réclamation pour hospitalisation en chambre semi-privée ne requiert pas la Formule 5035. Le compte d'hôpital peut être soumis directement à Zurich.

Les réclamations dûment complétées devraient être adressées directement à:

ZURICH DU CANADA COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE  
50, PLACE CREMAZIE  
SUITE 1407  
MONTREAL, Québec  
H2P 1B7

#### ASSURANCE-GROUPE SUR LA VIE

**Plan de groupe:** Un plan d'assurance groupe sur la vie est fourni pour permettre aux employés d'obtenir une assurance-vie à taux raisonnable.

**Admissibilité** Tous les employés à temps plein doivent participer au plan de groupe après une période d'attente de trois mois suivant la date d'emploi. Les employés temporaires ou à temps partiel ne sont pas admissibles à ce plan. Un nouvel employé qui a atteint l'âge de 60 ans avant de se joindre à la Compagnie n'est pas admissible.

**Bénéfice en cas de décès** En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, durant la période où l'assurance est en force, la somme assurée sera payée au bénéficiaire nommé.

**Réclamations** Dans le cas de décès d'un employé, le Gérant devrait aviser l'assistant du Comptable en chef qui enverra les formules de réclamation nécessaires.

**Bénéfice en cas d'invalidité** Si un employé qui a été assuré pour un an ou plus devient totalement invalide et d'une manière permanente avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, une série de versements mensuels fixes peut être réclamée.

**Couverture** Le montant de couverture d'assurance est proportionné au salaire annuel selon la cédule suivante:

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Montant d'assurance</u>	<u>Déduction hebdomadaire sur le salaire</u>
<u>Hommes</u>		
01 Salaire annuel jusqu'à \$3,999.	\$6,000.	.70
02 " \$4,000.à 5,999.	9,000.	1.05
03 " 6,000.à 7,999.	12,000.	1.40
04 " 8,000.à 9,999.	18,000.	2.10
05 " 10,000.à 14,999.	24,000.	2.80

La classification des Gérants et Vendeurs est ajustée à la fin de chaque année financière basée sur le salaire pour l'année précédente au calendrier. Les nouveaux vendeurs sont inclus dans la Classification "02" et à la fin de l'année financière, cette classification est sujette à un ajustement.

FEMMES

10 Toutes les catégories de salaire 3,000. .35

AGENTS-STOCK

11 Après trois ans et sujet à un montant de ventes 4,000. .42

Certificat	Un certificat d'assurance est émis à chaque employé par Zurich.
Conversion	L'assurance-vie demeure en force 31 jours après la terminaison d'emploi. Durant cette période de 31 jours, un employé peut demander directement à la Compagnie d'assurance-vie Zurich, 188 Avenue University, Toronto, Ont., une police individuelle aux taux réguliers en vigueur à ce moment.
Bénéfice de retraite	Il est généralement considéré que les besoins d'assurance vie sont plus grands durant la partie de la vie d'un employé où il élève une famille et ces besoins d'assurance diminuent quelque peu quand il atteint l'âge de la retraite. Toutefois, la plupart des employés désirent continuer une partie de leur assurance-vie après la retraite mais constatent qu'une police de remplacement aux taux d'assurance à l'âge de 65 ans est si dispendieuse qu'elle est presque impossible. Notre plan comprend donc les provisions suivantes au cas de retraite.
Retraite normale	Un employé qui se retire à l'âge normal de 65 ans (ou plus tard) bénéficiera d'une couverture continue d'assurance-vie égale à 15% du montant en force à l'âge de 65 ans et la Compagnie paie le plein coût de la prime.
Retraite hâtive	Un employé à qui on accorde une retraite hâtive entre les âges de 60 et 65 ans pour des raisons satisfaisantes au point de vue de la Compagnie bénéficiera d'une couverture continue d'assurance-vie égale à 15% du montant en force lors de la retraite.
Retraite différée	Un employé à qui on accorde une retraite différée et qui demeure à l'emploi de la Compagnie après l'âge de 65 ans bénéficiera d'une couverture réduite de 50% dans la première année de retraite différée avec une réduction supplémentaire de 7% pour chaque année qui suit jusqu'au minimum de 15% à l'âge de 70 ans ou lors de la retraite actuelle. Durant son emploi à la suite d'une retraite différée, l'employé paiera une prime réduite appropriée au montant réduit d'assurance.

CONGE DE MALADIE

La Compagnie accorde un congé avec salaire dans les cas de maladie prouvée comme suit:

Au service de la Compagnie:

Première année: La moitié du salaire jusqu'à un maximum de 4 semaines mais sujet aux restrictions suivantes:

Emploi de seulement 0 à 3 mois: Aucune allocation

Emploi de seulement 3 à 6 mois: Aucune allocation pour les 4 premiers jours de chaque maladie

Deuxième année Plein salaire durant la première semaine.  
La moitié du salaire pour les 3 semaines suivantes.

Troisième à cinquième année  
Plein salaire durant les 2 premières semaines et la moitié du salaire pour les 4 semaines suivantes chaque année.

Sixième année et années subséquentes  
Plein salaire pour 6 semaines chaque année.

Ces congés de maladie sont sur une base annuelle calculée pour chaque employé de sa date d'emploi. Les congés non utilisés dans toute année de service se trouvent annulés et ne sont pas reportés. Le temps des congés pour la deuxième année et les années subséquentes commence à compter seulement si et quand l'employé se trouve activement au travail.

Certificat de médecin

La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale que l'absence est causée par la maladie.

Dans TOUS LES CAS où l'absence est de 3 jours ou plus, un certificat de médecin doit être adressé au Surveillant de la paie. Dans le cas où un tel certificat n'est pas reçu, le paiement de tout bénéfice de maladie sera retenu jusqu'à sa réception.

Rapport d'absence Toute absence doit être rapportée sur un Rapport d'Absence Hebdomadaire (se référer à la Section N°6). L'absence d'un employé pour cause de maladie doit être rapportée sous le Code 11 et aucun gérant n'est autorisé à occasionner le paiement au-delà de la période normale en ne rapportant pas l'absence ou en rapportant la maladie sous un autre code.

Accidents L'absence causée par un Accident de Travail ne doit pas être rapportée comme maladie mais doit être indiquée sous le Code 13 (se référer à la Section N°7).

Grossesse Un congé sans salaire doit être accordé dans les cas de grossesse pour une période commençant 6 semaines avant la date de l'accouchement et finissant 6 semaines après l'accouchement.

De telles absences doivent être enregistrées sous le Code 31 (se référer à la section N°13).

Considération spéciale

Toute recommandation pour paiement au-delà de la période normale doit être faite au Gérant Général par l'entremise du Contrôleur Régional.