

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **21756-32**

Date: Signature: **30-09-29** Réception: **30-10-07** Durée: Du **80-01-01** Au **81-12-31** Nombre de salariés régis par la convention collective: **50-(2)**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de magasins de Chicoutimi 200 est, rue Racine Chicoutimi, P.Q. G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc. 4, Place du Saguenay Chicoutimi P. Québec

Unité de négociation

Tout le personnel de service de sécurité à l'exclusion de l'officier de sécurité.

Région: **02-01** Activité: **6425-8** Affiliation: **C.S.N.**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération du Commerce Inc.
20 sud, St-Joseph
Aima
O. Québec
Att: M. J.-M. Ouellet, C.S.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: **30/10/10**

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

COPIE 4

ET:

21756-32 LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAGASINS DE CHICOUTIMI

50

et

21756-34 LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE DE LAPOINTE (C.S.N.)

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

d'autre part

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT:

DÉPÔT

02124-3

Dépôt N°: 0 1 3 8 0 1 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	21756-34
Date	Signature: 80-09-29 Réception: 80-10-07	Durée	Du: 80-01-01 Au: 81-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			50-(2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Commerce et de bureau du Comté de Lapointe 200 est, rue Racine Chicoutimi, P.Q. G7H 1K8 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc. 100, Boul. Harvey Jonquière P. Québec O.K. <i>mem</i>

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, section rayon (non-comestible) à l'exception des gérants de département.

Région	02-01	Activité	6425-8	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération du Commerce Inc.
20 sud, St-Joseph
Alma
P. Québec
Att: M. J.-M. Ouellet, C.S.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	80/10/10

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

COPIE 4

ET:

21756-32

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES MAGASINS DE CHICOUTIMI

50

et

21756-34

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE DE LAPOINTE (C.S.N.)

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

d'autre part

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT:

Monne Inorciat

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
05124-3

DIVISION MIRACLE MART
Chicoutimi-Jonquière

'80 OCT -7 15 34

POSTE

M-99309-01

Sal: 50

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue à
Chicoutimi ce 29^e jour de Sept. 1980.

ENTRE:

STEINBERG INC. (Division Miracle Mart)
Ayant son siège social au 5151 Boul. Thimens, dans
la ville de Saint-Laurent, Province de Québec

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET:

21756-32

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAGASINS DE
CHICOUTIMI

et

21756-34

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE ET DE
BUREAU DU COMTE DE LAPOINTE (C.S.N.)

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

d'autre part

Sal:

50

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT:

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>Page</u>
ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT....	2
ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION	4
ARTICLE III - AVIS ECRITS	5
ARTICLE IV - PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION	5
ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE	5
ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS	7
ARTICLE VII - ARBITRAGE	8
ARTICLE VIII - GREVES ET CONTRE-GREVES	9
ARTICLE IX - ANCIENNETE	10
ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE	12
ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES	13
ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES	14
ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	16
ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES PAVES	21
ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE	22
ARTICLE XVI - VACANCES PAVEES	22
ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE	24
ARTICLE XVIII - GENERAL	26
ARTICLE XIX - PRIME	27
ARTICLE XX - SECURITE SYNDICALE	27
ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION	28

ANNEXE "A"-- Echelle de salaires - Salariés réguliers

ANNEXE "B"-- Echelle de salaires - Salariés à temps partiel.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés de magasin de Chicoutimi pour fins de négociations collectives comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous les salariés du magasin Miracle Mart situé au 4, Place du Saguenay, Chicoutimi, Québec;

L'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés de Commerce et de Bureau du Comté de Lapointe (C.S.N.) pour fins de négociations collectives comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention pour tous les salariés de la section rayon (non-comestible) du magasin Miracle Mart, situé au 100 Boulevard Harvey, Jonquière, Québec;

Dans les deux (2) cas mentionnés ci-haut, les personnes suivantes sont exclues conformément aux certificats d'accréditation: les gérants de groupes et des personnes d'un rang supérieur au gérant de groupes, les personnes engagées pendant la période des fêtes (Noël, Pâques et Fête du Travail) et la période des vacances scolaires et le personnel du service de sécurité.

1.02 Les mots "salariés" ou "salarié", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut sauf si le contexte le stipule autrement.

1.03 Les mots "salariés à l'essai" signifient les salariés qui n'ont pas accumulé à leur crédit le nombre d'heures d'essai prévues au paragraphe 9.02. Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de la Convention mais si l'Employeur le congédie pendant la période de probation prévue au paragraphe 9.02 parce que non satisfaisant, il n'a pas droit de recours, en vertu de la procédure de griefs.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT -- suite

- 1.04 Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés qui ont terminé la période de probation prévue au paragraphe 9.02 et qui sont éligibles au programme de bénéfices et dont la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures par semaine (38 heures à compter du 29 juin 1981) et la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire.
- 1.05 Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés qui ont terminé la période de probation prévue au paragraphe 9.02 et qui travaillent régulièrement un nombre irrégulier d'heures de travail et dont la méthode de rémunération est sur une base horaire.
- 1.06 Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifiera et comprendra le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.
- 1.07 Si les parties s'entendent pour modifier le contenu de cette convention, ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions, ces changements sont faits uniquement par entente écrite dûment signée par leurs représentants autorisés. Des vraies copies de ces ententes doivent être déposées chez le Commissaire-enquêteur en chef, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, dans les soixante (60) jours suivant la date de leur signature.
- 1.08 Des rencontres entre les représentants de l'Employeur et ceux du Syndicat pourront être tenues régulièrement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties. De telles rencontres auront comme objectif de discuter des difficultés d'application de la présente convention collective ou de toutes autres questions d'intérêt commun.

ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) juger des qualifications des employés de façon objective;
 - c) engager, congédier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, démettre, mettre à pied, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;
 - d) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
 - e) d'une façon générale, administrer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le nombre de salariés dont elle a besoin pour chacune des opérations dans son magasin, l'agencement desdites opérations, l'attribution du travail de chaque salarié et toutes autres matières qui concernent les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer les fonctions ci-haut énumérées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- 2.03 Toute plainte résultant d'une décision prise par l'Employeur en vertu de l'article ci-haut mentionné peut être soumise pour enquête et règlement de grief conformément aux articles V et VI.
- 2.04 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- ARTICLE V - RESTRICTIONS MAJUSCULES
- 2.05 Aucune personne exclue du champ d'application de la présente convention n'a le droit d'effectuer un travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité d'accréditation.

ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION -- suite

- 2.06 *Aucun salarié n'est mis-à-pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.*

ARTICLE III - AVIS ECRITS

- 3.01 *Les gérants de groupe et/ou le gérant de magasin se serviront d'un avertissement écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. Une (1) copie de l'avis sera remise au salarié et une (1) copie sera remise au représentant syndical.*
- 3.02 *Dans les cas de suspension et/ou de congédiement, un avis écrit sera remis au salarié concerné. Une (1) copie de cet avis sera remise au représentant syndical.*
- 3.03 *Aucune plainte inscrite au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée si pendant les derniers six (6) mois aucune plainte n'a été inscrite au dossier de ce salarié.*

ARTICLE IV - PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

- 4.01 *Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants respectifs ou de leurs membres, contre un salarié en raison de son activité ou de son inactivité, de son adhésion ou de son refus d'adhérer à une organisation syndicale.*
- 4.02 *Il est en outre convenu qu'il n'y aura pas de sollicitation de membres, de perception de cotisations syndicales ou autres activités syndicales durant les heures de travail, excepté si permis par cette convention ou par l'Employeur.*

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 *Le Syndicat peut désigner quatre (4) représentants parmi les salariés de l'Employeur et ces représentants devront être des salariés avec ancienneté.*

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE -- suite

- 5.02 Le Syndicat avisera le gérant du magasin par écrit des noms de ses représentants ainsi que de tout changement de représentants qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 5.03 Le représentant syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention du représentant de l'Employeur et d'en discuter le bien-fondé dans le but d'obtenir un règlement conforme au mode de règlement des griefs prévu à l'article VI.
- 5.04 Lorsqu'il est nécessaire pour un représentant du syndicat de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant du magasin ou de son délégué avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée pourvu qu'il indique, si possible, la durée approximative de son absence.
- 5.05 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, le salarié est accompagné d'un représentant syndical.
- 5.06 Les représentants syndicaux qui assistent aux négociations de la Convention Collective seront considérés comme des salariés ayant obtenu un permis d'absence sans paye.
- 5.07 L'Employeur pourra accorder des permis d'absence sans paye à un représentant du Syndicat pour assister à des activités syndicales officielles telles que: Congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Un salarié devra demander un permis d'absence sans paye à l'Employeur au moins six (6) jours ouvrables avant une telle absence. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant les périodes suivantes:
- du 1er décembre au 10 janvier;
 - la semaine précédant la Fête de Pâques;
 - la semaine précédant la Fête du Travail.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné à son gérant de groupe l'opportunité de régler sa plainte. Le gérant de groupe doit donner sa réponse au salarié et au représentant syndical en dedans de trois (3) jours ouvrables de la discussion de la plainte.
- 6.02 Si un salarié a une plainte qu'il ne peut régler avec son gérant de groupe, le cas peut être soulevé comme grief en dedans de quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence des faits donnant lieu au grief. Le grief sera étudié de la manière et dans l'ordre suivant:
- Stage No. 1
- Entre le salarié prétendant avoir été lésé et le gérant du magasin: le salarié est accompagné du représentant du syndicat décrit au paragraphe 5.01. Après réception du grief présenté par écrit, le gérant du magasin devra répondre par écrit au représentant du syndicat en dedans de dix (10) jours ouvrables. Si le cas n'est pas réglé, alors:
- Stage No. 2
- Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du gérant du magasin, un représentant syndical du magasin soumettra directement le grief au gérant des relations de travail pour étude.
- 6.03 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse du gérant des relations de travail, le représentant syndical du magasin ou le Syndicat pourra soumettre le grief en arbitrage selon l'Article VII.
- 6.04 Toute plainte ou grief, s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis par écrit au deuxième stage de la procédure de grief par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS -- suite

- 6.05 *Quand cinq (5) salariées ou plus ont une plainte ou un grief semblable, le cas sera directement soumis au deuxième stage.*
- 6.06 *Tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fût présenté la première fois selon la procédure de griefs sauf dans des cas où on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paye d'un salarié.*
- 6.07 *Dans le cas de griefs présentés par un salarié ou le Syndicat, seulement les jours ouvrables seront inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacun des stages de la procédure de griefs ou pour se conformer à l'Article VII. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet Article et l'Article VII peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.*
- 6.08 *Toutes décisions auxquelles en arriveront l'Employeur et le Syndicat seront finales et obligatoires pour les parties en cause.*

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 *Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumis à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du code du travail.*
- 7.02 *Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans au préalable avoir suivi tous les stages requis à la procédure des griefs.*
- 7.03 *L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.*

ARTICLE VII - ARBITRAGE -- suite

- 7.04 Dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- 7.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives, et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 7.06 Les séances d'arbitrage auront lieu à Chicoutimi ou à tout autre endroit convenu par écrit par les deux parties. S'il n'y a pas entente à ce sujet, les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit désigné par l'arbitre.
- 7.07 Les parties conviennent pour la durée de la présente convention qu'un des arbitres dont les noms suivent, agisse comme arbitre selon leur disponibilité:
- Me Lucien Bouchard
 - Me Laurent Cossette

ARTICLE VIII - GREVES ET CONTRE-GREVES

- 8.01 A cause de la procédure prévue pour le règlement des griefs, L'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés et le Syndicat convient que ni lui, ni aucune autre personne agissant en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail ou la production.

ARTICLE IX - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur selon les modalités de 9.03.
- 9.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, tout salarié doit avoir complété une période d'essai de deux cents heures (200) travaillées comme salarié de l'Employeur. Après deux cents heures (200) travaillées, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et il est rétroactif à la date de son embauchage.
- 9.03 Un salarié qui a complété sa période d'essai devient un salarié régulier ou un salarié à temps partiel selon les modalités de 1.04 ou de 1.05.
- 9.04 Au 1er mai de chaque année, une liste d'ancienneté sera remise au Syndicat pour les salariés réguliers et pour les salariés à temps partiel.
- 9.05 Sujette aux autres dispositions applicables de cette convention, l'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied et aux réembauchages comme suit:
- a: - Mise à pied
- Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur à cause d'une plus grande ancienneté soient qualifiés pour rencontrer les exigences normales de tout travail qu'il y a à faire, 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 à temps partiel;
- 3: - les salariés réguliers.
- Cependant, tout salarié régulier, avant d'être mis à pied, doit recevoir un préavis en conformité avec la section VI de la loi sur les normes de travail.

ARTICLE IX - ANCIENNETE -- suite

9.05 -- suite

b:- Réembauchages

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 qualifiés pour rencontrer les exigences normales de tout travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.

9.06 Au cas de promotion et lorsqu'un poste devient disponible, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit qualifié pour rencontrer les exigences normales du travail qu'il y a à faire.

9.07 Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler un poste devenu vacant ou de retarder de combler un tel poste, le gérant du magasin informera un représentant syndical du magasin de cette décision et lui fournira les explications rattachées à la décision. Il est entendu que l'Article 13.07 est relié de près à la présente clause.

9.08 a:- Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion au poste de commis régulier ou de premier commis, un affichage sera fait pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur le babillard du magasin. Les salariés intéressés feront leur demande par écrit pendant ces cinq (5) jours.

b:- Lorsqu'un salarié est promu, son nom, sa date d'ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le babillard dans les cinq (5) jours qui suivent.

ARTICLE IX - ANCIENNETE -- suite

- 9.09 Lorsqu'il y aura un poste de salarié régulier disponible, la préférence sera accordée au salarié à temps partiel de même qu'au salarié de la sécurité selon les modalités de 9.06. Lors d'une promotion à un poste de commis régulier, un salarié se verra accorder un taux de salaire équivalent à 50% de son service jusqu'à un maximum de 24 mois dans la grille de salaires des salariés réguliers.
- 9.10 Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois de calendrier. Après cette période, il perdra tous ses droits en vertu de la présente convention.
- 9.11 L'Employeur s'engage à déterminer les qualifications exigées au présent article de façon objective.

ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE

- 10.01 Un salarié perdra toute ancienneté si:
- a: - il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
 - b: - il est congédié pour cause;
 - c: - il a été mis à pied pendant une période de deux cents (200) jours ouvrables;
 - d: - il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue;
 - e: - l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention ou autrement autorisée ou encore occasionnée par la maladie ou un accident.

ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE -- suite

- 10.02 Les salariés doivent avertir promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, L'Employeur ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.
- 10.03 L'Employeur peut accorder un congé d'absence sans solde à tout salarié qui a des raisons légitimes personnelles. Le salarié pourra soumettre sa demande à son gérant au moins quinze (15) jours à l'avance. Tout salarié qui est absent avec permission écrite ne sera pas considéré comme mis à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant cette période. Une absence sans solde ne dépassera jamais six (6) mois.

ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES

- 11.01 Un salarié régulier a droit à une absence rémunérée dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours consécutifs à l'occasion du décès du conjoint;
 - b) Quatre (4) jours consécutifs à l'occasion du décès de son père, sa mère, son fils ou sa fille;
 - c) Trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès de son frère, sa soeur, sa belle-mère ou son beau-père;
 - d) Le jour des funérailles à l'occasion du décès de sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère ou son petit-enfant;
 - e) Trois (3) jours à l'occasion de son mariage.

Le salarié est payé seulement pour le ou les jours qui coïncident avec les jours où il était programmé pour travailler.

- 11.02 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée qui devra être prise dans les trois (3) semaines qui suivent la naissance, après entente avec le gérant sur la date.

ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES -- suite

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

ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES

- 12.01 Les échelles de salaires ainsi que les classifications apparaissent à l'Annexe "A" et font partie intégrante de cette convention.

12.02 AUGMENTATIONS DE SALAIRES:

a) Salariés réguliers:

Les salariés réguliers à l'emploi de Miracle Mart au moment de la ratification seront éligibles à une augmentation de seize dollars (\$16.00) par semaine à compter du 1er janvier 1980. A compter du 1er janvier 1981, les salariés réguliers recevront une seconde augmentation de seize dollars (\$16.00) et par la suite leur progression se fera de la façon indiquée à l'Annexe "A".

b) Salariés à temps partiel:

Les salariés à temps partiel recevront à compter du 1er janvier 1980, une augmentation de quarante-cinq cents (45¢) l'heure s'ils étaient à l'emploi de l'Employeur au moment de la ratification (le 29 août 1980).

Une augmentation additionnelle de dix cents (10¢) l'heure leur sera versée à compter du 6 juin 1980. Les salariés à temps partiel recevront à compter du 1er janvier 1981, une augmentation de quarante-cinq cents (45¢) l'heure. Une augmentation additionnelle de dix cents (10¢) l'heure leur sera versée à compter du 1er juin 1981.

ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES -- suite

- 12.03 Un salarié régulier qui remplace à la demande de l'Employeur un salarié d'une classification supérieure à la sienne pour une période d'au moins une semaine (1) sera payé le minimum de cette classification.
- 12.04 Les salariés seront payés chaque semaine, normalement le jeudi ou au plus tard le vendredi, en chèque ou monnaie canadienne et les détails suivants devront apparaître sur le talon au chèque de paye:
- a: - nom et prénom du salarié;
 - b: - période de paye;
 - c: - nombre d'heures travaillées;
 - d: - salaire brut;
 - e: - déductions;
 - f: - salaire net
- 12.05 Les salariés recevant un salaire supérieur à ceux déterminés dans la présente convention, ne subiront pas de réduction de salaire à cause de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 12.06 a: - Un boni de Noel équivalent à une (1) semaine de salaire est accordé à tout salarié régulier, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paye du 1er janvier au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.
- b: - Un boni de Noel équivalent à une demi-semaine ($\frac{1}{2}$) de salaire est accordé à tout salarié régulier, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paye du 1er juillet au 1er décembre inclusivement de l'année en cours.
- c: - L'Employeur convient de payer à tous les salariés à temps partiel un boni de Noel égal à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 13.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers sera de trente-neuf (39) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures et une (1) journée de sept (7) heures.
- A partir du 29 juin 1981, la semaine normale de travail sera de trente-huit (38) heures, réparties en 3 jours de huit (8) heures et deux (2) jours de sept (7) heures.
- 13.02 Une programmation de travail sera affichée au plus tard à 13h00 le vendredi de la semaine précédente. Aucun changement ne pourra être effectué à cette programmation après cette heure limite à moins d'entente avec un représentant syndical au préalable.
- 13.03 Un salarié de jour ne sera pas programmé plus d'une (1) heure avant l'ouverture du magasin et/ou plus d'une demi-heure après la fermeture du magasin.
- 13.04 En aucun temps il n'y aura de programmation d'horaires brisés.
- 13.05 La semaine normale pour les salariés réguliers de soir ou de nuit sera de trente-neuf (39) heures réparties sur cinq (5) soirs ou nuits (Trente-huit (38) heures à compter du 29 juin 1981).
- 13.06 La programmation des salariés réguliers inclura quarante-huit (48) heures consécutives de congé pour chaque salarié.
- 13.07 Aucun agencement de salariés à temps partiel ne pourra être utilisé pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'embauche de salariés réguliers, sauf dans des cas d'absences prévues à la convention collective.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

13.08

Salariés à temps partiel- HEURES DISPONIBLES

a) Au cours de la quatrième semaine de janvier 1981, les salariés ayant complété leur période de probation, pourront choisir leur module en faisant leur demande par écrit au gérant du magasin.

Aux fins de faciliter leur choix, à compter de la première (1ère) semaine de janvier 1981, il y aura près du poinçon un affichage des modules qui indiquera le nombre d'heures approximatives qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module.

b) A la condition que les salariés possèdent les exigences minimales pour remplir les fonctions du module choisi, l'Employeur octroiera le module au salarié possédant le plus d'ancienneté et si requis, leur donnera la formation nécessaire.

c) Une fois que tous les changements de modules rendus nécessaires par l'application des sous-paragraphes a) et b) sont complétés et que les salariés ont été assignés à leur module respectif, ceux-ci ne pourront en être déplacés par d'autres salariés sauf dans le cas d'une mise à pied résultant de la disparition d'un module.

d) La procédure prévue ci-haut aux sous-paragraphes a) b) et c) sera appliquée à nouveau au cours du mois de juillet 1981.

e) Quand les heures totales à travailler dans un module sont augmentées par la programmation, les employés assignés à ce module bénéficieront de cette augmentation en proportion de leur nombre habituel d'heures. Dans chaque module, l'employé le plus ancien effectuera, à chaque semaine, le plus grand nombre d'heures possibles.

13.08

f) Lors de la programmation hebdomadaire, chaque gérant de groupe tiendra compte de l'ancienneté des salariées de son groupe pour leur octroyer plus d'heures que prévues dans leur module respectif, lorsque possible.

g) Sauf pour la période du 15 janvier au 15 mars de chaque année, il est entendu que dans chaque module, le salarié à temps partiel occupant le premier niveau de module disponible pour les salariées à temps partiel, pourra compter sur un minimum de soixante (60) heures de travail par mois.

h) Lorsqu'un tel poste doit être comblé suite au départ du salarié à temps partiel qui l'occupait, c'est le remplaçant habituel de ce salarié qui le comblera jusqu'à l'une ou l'autre des dates mentionnées au paragraphe d).

i) Si un nouveau module est créé et/ou un module est modifié, ce poste sera comblé en tenant compte de l'ancienneté des employés et de leurs qualifications pour remplir les exigences normales du poste.

j) Les heures de travail disponibles pour les salariées à temps partiel d'un groupe de départements où il n'existe pas de modules sont réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariées concernées soient qualifiées pour effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises. Pour les fins de la répartition des heures de travail pour les salariées à temps partiel, les groupes de départements mentionnés sont décrits à l'article 13.09a) de la présente convention.

k) Nonobstant les dispositions prévues en c) et d), les salariées, sur demande écrite, pourront changer leur choix si un module disparaît.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

13.09 a:- Pour la durée de cette convention collective, les groupes de départements seront les suivants:

1) 10, 11, 15 et 16

2) 12, 13, 14

3) 20, 21, 22

4) 23, 24, 25

5) 90, 91, 92, 94, 95

Si des changements aux groupes de départements devenaient nécessaires, l'Employeur préalablement devra discuter des modalités avec les représentants du Syndicat avant que ces changements soient mis en application.

13.10 a:- Lorsqu'un salarié à temps partiel est cédulé pour travailler, sa programmation devra prévoir un minimum de huit (8) heures de travail par semaine.

b:- Si un salarié à temps partiel se présente au travail conformément à sa programmation, l'Employeur s'engage à lui fournir un minimum de quatre (4) heures pour cette même journée.

c:- Si un salarié se présente au travail à la suite d'une demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures programmées.

13.11 Tout travail autorisé et/ou requis, accompli par un salarié au-delà des heures mentionnées à l'article 13.01 et 13.05 sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi.

13.12 Tout surtemps sera rémunéré sur une base quotidienne ou sur une base hebdomadaire. Un salarié ne sera pas payé de surtemps et sur une base quotidienne et sur base hebdomadaire pour les mêmes heures travaillées.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

- 13.13 Tout travail autorisé et/ou requis accompli par un salarié régulier un jour de congé statutaire sera rémunéré au taux double.
- 13.14 Tout travail autorisé et/ou requis accompli par un salarié le dimanche sera rémunéré au taux double.
- 13.15 a:- Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire, en commençant par les employés du département qui ont le moins d'ancienneté.
- b:- Lorsqu'il sera requis par la direction, le temps supplémentaire durera un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectuera à raison d'unités de six (6) minutes.
- 13.16 Les heures de travail disponibles lors des périodes de Noël, de Pâques et de la Fête du Travail pourront être distribuées aux salariés à temps partiel selon les modalités du paragraphe 13.08.

13.17

Le salarié régulier requis en période de travail de nuit sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES PAYES

14.01 L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers les congés statutaires payés suivants:

- Le Jour de l'an
- Le 2 Janvier
- Le Lundi de Pâques
- La Saint-Jean Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- La Fête de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le 26 décembre

Tous les salariés réguliers auront droit à deux (2) congés mobiles par année, à être pris après entente entre le salarié et l'Employeur. La prise de ces congés ne pourra survenir entre le 1er décembre et le 30 janvier de même que durant la semaine précédant la Fête de Pâques et la Fête du Travail.

14.02 Si un congé payé tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

14.03 Le salarié régulier aura droit aux congés statutaires mentionnés au paragraphe 14.01 à la condition qu'il soit au travail pour toute la journée ouvrable qui précède et pour toute celle qui suit lesdits congés, sauf en cas d'absence permise par l'Employeur ou de raison majeure.

14.04 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de congé statutaire à l'exclusion des congés mobiles.

ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE

15.01 L'Employeur convient d'accorder au Syndicat l'autorisation de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé à un endroit que L'Employeur désignera, à condition que l'usage de ce tableau soit restreint uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé

ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE-- suite

- 15.01 à signer, et qui ont reçu l'approbation préalable de l'Employeur.

ARTICLE XVI - VACANCES PAYEES

- 16.01 Les salariés réguliers auront droit aux vacances payées suivantes:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 12 mois	une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total
Un (1) an	deux (2) semaines
quatre (4) ans	trois (3) semaines
neuf (9) ans	quatre (4) semaines
seize (16) ans	cinq (5) semaines

- 16.02 Les salariés à temps partiel auront droit aux vacances payées selon les termes suivants:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 4 ans	4% - 2 semaines
Quatre (4) ans et plus	6% - 3 semaines
Neuf (9) ans et plus	8% - 4 semaines

- 16.03 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur premier choix.

- 16.04 Tout salarié régulier qui aura été absent pour quelque motif que ce soit et pour une durée d'un (1) mois ou plus, aura droit à des vacances d'une durée proportionnelle au temps travaillé et payé, soit à quatre pourcent (4%), à six pourcent (6%), à huit pourcent (8%) ou à dix pourcent (10%), selon le cas.

- 16.05 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit sera calculé à partir du dernier

ARTICLE XVI - VACANCES PAYEES -- suite

- 16.05 jour d'avril de l'année en cours.
- 16.06 Période de vacances
a:- Durant la période qui commence le 1er mai et se termine le 30 septembre de chaque année, tout salarié peut prendre jusqu'à deux (2) semaines consécutives de vacances annuelles si son ancienneté le lui permet.

b: - L'excédent de vacances annuelles peut être pris en dehors de la période mentionnée à l'alinéa (a), à l'exception de la période du 1er novembre au 31 décembre.

c: - Un salarié a aussi le droit de prendre toute ou une partie de ses vacances annuelles en dehors de la période prévue à l'alinéa (a), à l'exception de la période du 1er novembre au 31 décembre et après entente avec l'Employeur. Dans le cas prévu au présent paragraphe un salarié pourra prendre les vacances de façon consécutive après entente avec le gérant du magasin.

d: - Le nombre de salariés qui seront absents en même temps dans chaque département sera déterminé par l'Employeur qui prendra en considération l'ancienneté des salariés et les exigences des divers groupes de départements.
- 16.07 La paye de vacances qui est due à chaque salarié lui sera versée la dernière journée de paye qui précède le commencement de sa période de vacances.
- 16.08 Lorsque tout congé tel que défini à l'Article 14.01 tombe pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre un (1) jour de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE

17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

17.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité:

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

Incapacité occasionnelle:

Occasionnelle: Ce terme signifie une absence de 1 à 3 jours inclusivement.

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

Eligibilité: Trois (3) mois de service

Conditions pour paiement:

(a) Le salarié doit appeler son gérant ou son délégué au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail;

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

Paiement: Le plein montant du salaire net d'un salarié.

Incapacité à court terme: Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à trente-neuf (39) semaines inclusivement.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE-- suite

17.02-- suite

Incapacité à court terme:Eligibilité:

- (a) Trois (3) mois de service;
- (b) participation volontaire.

Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement:

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié aura droit au plein montant de son salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmés et ce, à compter de la 1^{ière} journée d'absence.

Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que l'employé ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours. A compter de la 11^e journée, un salarié aura droit à 80% de son salaire brut jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) semaines.

Exclusions:

- (a) toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un et l'autre.
- (b) les accidents de travail.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE -- suite

17.02 -- suite

Incapacité à long terme:

A long terme: Signifie une absence se prolongeant au-delà de trente-neuf (39) semaines.

Eligibilité: (a) trois (3) mois de service;
(b) être au travail à la date de la mise en vigueur du bénéfice ou à son retour au travail.

Condition pour paiement: Formule de "Déclaration du médecin Traitant".

Paiement: A compter de la 40e semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, un salarié aura droit à 70% de son salaire brut.

17.03

Assurance-Groupe

L'Employeur convient que les bénéfices de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurance-salaire présentement prévus conformément aux contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurance seront maintenus durant la présente convention collective. Toutes les primes de ces polices d'assurance seront entièrement payées par l'Employeur.

ARTICLE XVIII - GENERAL

18.01 Un salarié aura droit à une (1) heure sans solde comme période de repas, au cours de toute journée de six (6) heures ou plus travaillées. La période de dîner est prévue entre 11h30 et 14h00. La période de souper est prévue entre 16h30 et 19h00.

18.02 Pour chaque période de quatre (4) heures de travail, un salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail.

ARTICLE XVIII GENERAL -- suite

18.03 Congé de maternité

- (a) Une salariée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin de la salariée de cesser le travail à moindre délai.
- (b) La salariée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines. Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme celle-ci sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse.
- (c) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse de fournir le certificat, la compagnie l'aviserá par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité
- (d) A la fin du congé de maternité, la salariée sera réinstallée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour ou si la compagnie a effectué des mises-à-pied qui auraient inclus la salariée

- 18.03 (suite) si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariées effectivement licenciées en ce qui a trait à l'embauchage. La salariée a droit aux augmentations de salaire qui peuvent être survenues en son absence.
- 18.04 En aucune période de l'année, les salariées ne seront empêchées de prendre leur vacances dû à l'inventaire.

ARTICLE XIX - PRIME

- 19.01 Prime de travail de soir et de nuit
- (a) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée au salarié régulier dont le programme normal de travail exige qu'il travaille entre 19h01 et 7h00.
- (b) Un salarié à temps partiel qui fournit une journée de huit (8) heures de travail et dont les heures se prolongent au-delà de 19h01 est payé une prime de trois dollars (\$3.00).

ARTICLE XX - SECURITE SYNDICALE

- 20.01 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.
- 20.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, devront comme condition de leur emploi, devenir membre du Syndicat.
- 20.03 L'Employeur déduira à chaque paye 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 (1) semaine ou fraction de semaine de travail.

ARTICLE XX - SECURITE SYNDICALE-- suite

20.04 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours du mois suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er janvier 1980 jusqu'au 31 décembre 1981.

Signé à Chicoutimi, ce 29^e jour de SEPT 1980.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
MAGASINS DE CHICOUTIMI

Francine Dutilleul
Georgette Lacluse

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

Michel Gagné
Jean Martin Roy

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE
DE LAPOINTE (C.S.N.)

Marjorie Roy
Chantal Landy

(Parties de deuxième part)

(Partie de première part)

DIVISION MIRACLE MART
CHICOUTIMI-JUNQUIERE

ECHELLE DE SALAIRES

EN VIGUEUR LE
2 janvier 1980

EN VIGUEUR LE
2 janvier 1981

COMMIS REGULIER

Début	\$186.80	\$202.80
6 mois	193.80	209.80
12 mois	200.80	216.80
18 mois	213.60	229.60
24 mois	218.60	234.60
30 mois	223.60	239.60
36 mois	236.00	252.00

PREMIER COMMIS

Début	\$240.80	\$256.80
6 mois	246.80	262.80
12 mois	252.80	268.80
18 mois	262.00	278.00

DIVISION MIRACLE MART
CHICOUTIMI - JONQUIERE

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES A TEMPS PARTIEL

	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>2 janvier 1980</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>6 juin 1980</u>
Début	\$4.05	\$4.05
6 mois	4.63	4.68
12 mois	4.96	5.06
18 mois	5.06	5.16
24 mois	5.16	5.26
30 mois	5.26	5.36
36 mois	5.50	5.60

	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>2 janvier 1981</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>1er juin 1981</u>
Début	\$4.15	\$4.15
6 mois	4.91	4.96
12 mois	5.51	5.61
18 mois	5.61	5.71
24 mois	5.71	5.81
30 mois	5.81	5.91
36 mois	6.05	6.15

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

et

1. Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi;
 2. Le Syndicat des Employés de Commerce et de Bureau du comté de Lapointe (C.S.N.)
-

RETROACTIVITE

La rétroactivité sera payée sur les heures travaillées depuis le 1er janvier 1980. Pour les fins de calcul de la rétroactivité, les congés statutaires et les vacances prises depuis cette date seront considérées comme heures travaillées. Pour être éligible au paiement de la rétroactivité, un employé devra avoir été à l'emploi de l'Employeur le 29 août 1980, date de la ratification, dans le cas des salariées de Jonquière et le 23 juin 1980, dans le cas des salariées de Chicoutimi.

Signé à Chicoutimi, Québec, ce 29^e jour de Sept 1980.

POUR LE SYNDICAT

Monique Jean
Chantal Landry
Marcosé Dubois
Guyllette Lachance

POUR LA COMPAGNIE

Michel Gagne
Jean-Marc Payer

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 31 IDENTITE
DGR 80-10-31 56

31	051243	80-10-07	A1	STEINBERG INC	8112318009296328
	<i>Lot 20</i>		A2	DIV MIRACLE MART	000000
			A3	5151 BOUL THIMENS	ST-LAURENT
			A4	SYND EMPL DES MAGASINS DE	0993090010000506420
			A5	CHICOUTIMI CSN	010408528000002040099024
			A6	005801022	

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE
A12 A VAL, INEX (NON-NUM, NON-PER)

VALEUR
6420

CHP MESSAGE

VALEUR

* origine
A12