



42164

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

04176-A

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21756-04
Date	Signature: 86-02-04	Réception: 86-02-11	Durée	Du: 85-03-25	Au: 87-08-22	Nombre de salariés régis par la convention collective: 197

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	<input type="checkbox"/> Déposant Steinberg Inc. Division Miracle Mart Ville de Québec et les Environs
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Miracle Mart Division de Steinberg Inc. 5151, Boul. Thimens Ville St-Laurent, Qc H4R 2C8 Att: M. Pierre M. Côté	Région: 03-03 Activité: 6425-08 Affiliation: 07 FTQ

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

Signature: *Thérèse Demers*
 Date: 86-02-12

Pour le commissaire général du travail

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

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

'86 FEB 11 13:43

85

passée à Québec, ce 4 jour de
Février 1986

entre:

STEINBERG INC.

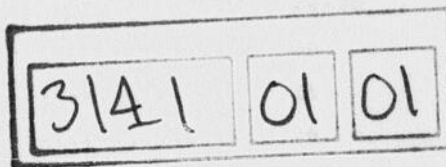
(DIVISION MIRACLE MART)

ayant son siège social au
5151, boulevard Thimens
dans la ville de Saint-Laurent
Province de Québec

(ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»)

d'une part

et:



UNION DES EMPLOYÉS

DE COMMERCE

LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec) G1N 3G4

(ci-après appelée «L'UNION»)

d'autre part

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES.....	1-2
ARTICLE I	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE II	- DROITS DE LA DIRECTION.....	3-5
ARTICLE III	- SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5-6
ARTICLE IV	- AFFAIRES SYNDICALES.....	6-8
ARTICLE V	- ANCIENNETÉ.....	8-12
ARTICLE VI	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12-13
ARTICLE VII	- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	14-15
ARTICLE VIII	- ARBITRAGE.....	16
ARTICLE IX	- GRÈVE ET LOCK-OUT.....	16
ARTICLE X	- HEURES DE TRAVAIL.....	16-19
ARTICLE XI	- HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	19-20
ARTICLE XII	- SALAIRES.....	20-21
ARTICLE XIII	- VACANCES PAYÉES.....	21-22
ARTICLE XIV	- CONGÉS STATUTAIRES.....	22-23
ARTICLE XV	- SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	23-24
ARTICLE XVI	- CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ....	24-26
ARTICLE XVII	- ASSURANCE COLLECTIVE.....	26
ARTICLE XVIII	- PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE.....	26
ARTICLE XIX	- PLAN DE RETRAITE.....	26
ARTICLE XX	- PERMIS D'ABSENCE.....	27-28
ARTICLE XXI	- CONGÉ DE MATERNITÉ.....	28-32
ARTICLE XXII	- UNIFORMES ET BUANDERIE.....	32
ARTICLE XXIII	- SALLE DE REPOS.....	32
ARTICLE XXIV	- CLAUSES GÉNÉRALES.....	32
ARTICLE XXV	- DURÉE DE LA CONVENTION.....	33
ANNEXE «A»	- ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS ..	34
LETTRE		
D'ENTENTE (1)	- OUVERTURE LE DIMANCHE.....	35
LETTRE		
D'ENTENTE (2)	- CONCESSIONS.....	36
LETTRE		
D'ENTENTE (3)	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	37

LETTRE		
D'ENTENTE (4)	- DÉFINITION: DIVISIONS.....	38
LETTRE		
D'ENTENTE (5)	- COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL.....	39
LETTRE		
D'ENTENTE (6)	- AUGMENTATIONS SALARIALES.....	40
ANNEXE «B»	- CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS...	41
	- PARTIEL.....	
	- DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES.....	41-43
ARTICLE I	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	44
ARTICLE II	- DROITS DE LA DIRECTION.....	44-46
ARTICLE III	- SÉCURITÉ SYNDICALE.....	46-47
ARTICLE IV	- AFFAIRES SYNDICALES.....	47-49
ARTICLE V	- ANCIENNETÉ.....	49-52
ARTICLE VI	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	52-53
ARTICLE VII	- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	53-55
ARTICLE VIII	- ARBITRAGE.....	55-56
ARTICLE IX	- GRÈVE ET LOCK-OUT.....	56
ARTICLE X	- HEURES DE TRAVAIL.....	56-60
ARTICLE XI	- HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	60-61
ARTICLE XII	- SALAIRES.....	61-62
ARTICLE XIII	- VACANCES PAYÉS.....	62-63
ARTICLE XIV	- CONGÉS STATUTAIRES.....	63
ARTICLE XV	- SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	64
ARTICLE XVI	- PLAN D'ASSURANCE.....	64
ARTICLE XVII	- PLAN DE RETRAITE.....	65
ARTICLE XVIII	- PERMIS D'ABSENCE... ..	65-67
ARTICLE XIX	- UNIFORMES ET BUANDERIE.....	67
ARTICLE XX	- SALLE DE REPOS.....	67
ARTICLE XXI	- CLAUSES GÉNÉRALES.....	67-68
ARTICLE XXII	- RENCONTRE.....	68
ARTICLE XXIII	- DURÉE DE LA CONVENTION.....	68
ANNEXE «C»	- ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS	69
	- PARTIEL.....	

DÉFINITION ET INTERPRÉTATION
DES TERMES

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

- A) Salarié:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- B) Salarié régulier:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour trente-huit (38) heures de travail par semaine.
- C) Salarié à temps partiel:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine;
- D) Magasin:
Endroit exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville.
- E) Promotion:
Désigne une mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- F) Permutation:
Désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de Classification.
- G) Rétrogradation:
Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- H) TRANSFERT:
Désigne la mutation d'un salarié d'un magasin à un autre.
- I) DÉPLACEMENT:
Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.
- J) Genre:
Pour les fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

- K) JOUR:
A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- L) JOUR OUVRABLE:
Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 14.01, sous réserve des dispositions de la lettre d'entente sur l'ouverture le dimanche, faisant partie de cette convention.
- M) MISE A PIED:
Suspension temporaire d'emploi, à l'initiative de l'Employeur, pour d'autres raisons que des motifs disciplinaires.
- N) CHANGEMENT DE STATUT:
Désigne le passage du statut de salarié régulier à celui à temps partiel.
- O) LÉGISLATION SUPÉRIEURE A LA CONVENTION COLLECTIVE:
Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.
- P) Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.
- Q) La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées à l'Annexe «B» qui fait partie intégrante de cette convention.
- R) Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Miracle Mart situés dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville, sauf: les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupe, les étudiants employés pendant la période de vacances, le personnel du service de la sécurité en particulier les gardiens et les détectives des magasins et les employés de bureau.
- 1.02 L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 C'est le droit de l'Employeur d'administrer son entreprise comme il l'entend selon les dispositions de la présente convention et plus spécifiquement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
 - e) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
 - f) D'établir, changer, ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

- 2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 2.03 Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.
- 2.04
- A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront pas de travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité de négociation. La prétention de l'Union que les dispositions de ce paragraphe sont violées par l'Employeur sera d'abord soumise au gérant du magasin visé. A défaut de solution satisfaisante, le cas sera référé par l'Union au gérant des relations de travail.
 - B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
 - C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, l'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.
- 2.05 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches seront établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations. L'Employeur informera l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations. L'Employeur et l'Union discuteront le ou les taux de salaire pour ces mêmes nouvelles opérations et ce en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective.

L'Union pourra présenter un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. De tels griefs seront étudiés à compter de la troisième étape de la procédure de grief.

- 2.06 Les vendeurs et fournisseurs ne rempliront pas les tablettes à l'exception des disques, livres de poches et cartes de souhaits. L'Employeur rencontrera l'Union pour discuter de tout problème relié à l'application de cette clause.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié régulier qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.03 Tout salarié régulier devra signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Renseignements à l'Union
- A) Les indications mentionnées doivent être accompagnées d'un «rapport de contributions syndicales» et d'informations générales comprenant les indications suivantes: ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:
- les heures travaillées;
 - numéro du magasin où le salarié travaille;
 - le salaire brut hebdomadaire;
 - le salaire brut horaire;
 - numéro matricule de chaque salarié;
 - nom et prénom au complet;
 - adresse complète;

3.06 Renseignements à l'Union (suite)

- numéro d'assurance sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque magasin séparément;
- total initiation pour chaque magasin séparément.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

- B) Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 a) Les agents d'affaires pourront visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Il est entendu que ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- b) Il est aussi convenu qu'un agent d'affaires pourra visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture mais il devra obtenir la permission du gérant du magasin ou de son remplaçant.
- 4.02 a) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts. En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.

4.02 b) Dans le cas d'une mise à pied et d'un changement de statut, le délégué d'Union du magasin concerné n'est pas mis à pied ou changé de statut aussi longtemps que dans ce magasin ou dans l'autre magasin le plus près, il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

4.03 a) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1^{er} décembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail. Il est entendu que le nombre de salariés de l'unité de négociation se limite à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale.

Pour les fins de ce sous-paragraphe, les mots «activités syndicales» comprennent, entre autres, l'assistance à des réunions du comité du Syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.

b) Un maximum de six (6) salariés avec un maximum de deux (2) par magasin peuvent obtenir un permis d'absence sans paye pour assister au Congrès de la F.T.Q. en décembre à tous les deux (2) ans. Ce permis ne doit pas excéder une (1) semaine et une demande doit être soumise par écrit un (1) mois à l'avance.

c) Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.

d) Tout salarié régulier élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paye pour une période de six (6) mois au maximum.

4.04 Le comité de négociation des salariés sera formé de permanents de l'Union et d'un maximum de six (6) salariés de l'unité de négociation, avec un maximum de deux (2) par magasin. Il est convenu que quatre (4) des salariés du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaires pour le temps accordé aux rencontres de négociation.

- 4.05 L'Union pourra se servir du babillard de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une (1) copie de chaque communiqué devra être remise au gérant du magasin avant l'affichage.
- 4.06 Permission au délégué de quitter son poste
- A) Le délégué d'Union peut enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant au son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de griefs.
 - B) Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de privilèges et/ou de droits acquis prévus à la convention collective et/ou de salaire durant les heures normales de travail.
 - C) Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail; cependant ses absences sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération du magasin. Le délégué ne peut quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer sa fonction de délégué.
- 4.07
- a) Les salariés pourront porter leurs boutons d'Union ou de délégués en tout temps lorsqu'ils travaillent.
 - b) L'Employeur autorise l'affichage à la vue de tous, des cartes d'identification du local 503, CTC - FTQ, dans l'établissement régi par cette convention.
- 4.08 L'Employeur avise l'union quinze (15) jours à l'avance lorsqu'un délégué d'Union doit être permuté, transféré ou déplacé.
- Le délégué d'Union n'est pas sujet à des mesures discriminatoires ou disciplinaires pour avoir refusé une permutation, un transfert ou un déplacement.
- 4.09 L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à parts égales, les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01
- a) L'ancienneté d'un salarié régulier sera calculée à compter de sa dernière date d'embauchage dans l'unité de négociation à titre de salarié régulier et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de quarante (40) jours travaillés.

5.01 b) Le congédiement d'un salarié en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.

5.02 Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés réguliers qui sont capables de rencontrer les exigences normales des tâches, dans les cas: de rétrogradation non disciplinaire, de transfert, de mise à pied, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

Cependant, dans le cas des promotions de commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

5.03 a) 1. Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur les babillards des magasins. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit pendant cette période. L'Employeur donne la priorité à l'ancienneté des salariés réguliers dans les magasins concernés pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales du poste qui est ouvert.

2. L'Employeur doit accorder prioritairement le poste au salarié du magasin où le poste est disponible, en accord avec les dispositions de l'article 5.02

b) Lorsqu'un salarié régulier est promu, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification sont affichés sur les babillards dans les magasins, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion doit être levé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage.

c) L'Employeur accorde une période d'essai minimale de quinze (15) jours travaillés et d'un maximum de vingt-cinq (25) jours travaillés, à tout salarié promu. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, après avoir donné au préalable un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur dont copie à l'Union.

- 5.03 c) De même l'Employeur peut le retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, en procédant de la même façon.
- 5.04 Les mises à pied dans chaque magasin sont faites par ordre inverse d'ancienneté, parmi les salariés réguliers, à la condition qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches. Le salarié régulier qui est sujet à une mise à pied a le choix suivant:
- a) travailler comme salarié à temps partiel dans les même magasin;
 - b) se servir de son ancienneté et déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté dans le même magasin ou les magasins de la région de Québec;
 - c) lorsqu'un salarié régulier est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son magasin ou dans les autres couverts par la convention collective. Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel au travail comme régulier et pour les heures disponibles.
- 5.05 Les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté sont rappelés selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les salariés les plus anciens sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales des postes ouverts. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.06 Tout salarié régulier qui est mis à pied reçoit par écrit un avis de une (1) semaine. Une (1) semaine de salaire au taux normal lui est payé si l'Employeur ne peut lui donner cet avis écrit.
- 5.07 a) Le salarié régulier promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas d'un retour éventuel dans l'unité de négociation.
- b) Si une personne est à l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser son ancienneté pour empêcher une promotion et/ou déplacer un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.
- 5.08 a) Le salarié régulier qui est l'objet d'un transfert permanent d'un magasin à un autre recevra un avis de sept (7) jours avant la date du transfert.

- 5.08 a) L'Employeur devra considérer les facteurs suivants lors d'un transfert:
1. les besoins de l'entreprise;
 2. l'ancienneté du salarié et les qualifications;
 3. son lieu de résidence.
- b) Le salarié qui est transféré d'un magasin à un autre durant ses heures normales de travail, ne subira pas de perte de salaire et l'Employeur paiera le coût du transport public.
- 5.09 A) Tout salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les circonstances suivantes:
- a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt-quatre (24) heures pour révoquer sa démission;
 - b) s'il est congédié pour cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant neuf (9) mois consécutifs ou plus;
 - d) s'il néglige ou refuse, sans donner de raison valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel au travail par lettre recommandée, à la suite d'une mise à pied;
 - e) s'il s'absente de son travail pour deux (2) jours consécutifs programmés ou plus sans avis et sans autorisation de l'Employeur, à moins d'une raison valable.
- B) Tout salarié perd son ancienneté comme régulier, après neuf (9) mois s'il est devenu salarié à temps partiel à cause d'une réduction du personnel.
- C) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention ou toute autre absence autorisée par L'Employeur ou encore occasionnée par la maladie ou un accident.

5.10 Fermeture de magasin

A) Préavis au syndicat

Si l'Employeur décide de fermer définitivement un magasin, il doit aviser le Syndicat dans un délai d'au moins deux (2) mois de la date prévue pour la fermeture.

5.10 B) Comité de reclassement

1. Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu au paragraphe A), les parties formeront un comité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
2. Le comité se rencontrera à la demande d'une des parties et aura comme tâche d'identifier le processus de déplacement prévu à l'article 5.04.

Le comité pourra s'entendre pour prévoir d'autres modes de déplacement que ceux prévus à l'article 5.04. À défaut d'entente, l'article 5.04 s'applique.

ARTICLE VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir un salarié officiellement, le gérant du magasin ou son remplaçant devra le faire par écrit. Une (1) copie de l'avertissement sera remise immédiatement au salarié en cause et une autre sera adressée à l'Union par poste certifiée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise au salarié.

Le délégué d'Union sera convoqué en même temps que le salarié, et assistera à titre de témoin à toute entrevue demandée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue sera inscrit à son dossier. Le délégué devra se retirer de l'entrevue à la requête du salarié.

Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'avis prévu à ci-haut doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les dix (10) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit selon 6.01. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie à l'Union.

- 6.03 La rétrogradation d'un salarié régulier sera sujette à la procédure décrite en 6.01. Dans un tel cas, le salarié recevra le salaire maximum prévu pour la fonction à laquelle il est rétrogradé ou son salaire actuel, soit le plus bas des deux.
- 6.04 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si, pendant les six (6) mois suivants, aucune autre plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce même salarié. Il est convenu pour la durée de la présente convention qu'un salarié peut consulter son dossier personnel. Une telle demande est faite au supérieur immédiat qui fera les arrangements nécessaires.
- 6.05 a) Dans le cas d'un interrogatoire mené par un représentant de la sécurité, le salarié pourra exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou de son agent d'affaires. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié pourra être accompagné d'un autre salarié du magasin comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.
- b) Une (1) copie de tout document signé par un salarié, en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause. Si le salarié le désire ou l'exige, une copie est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.
- 6.06 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence.
- 6.07 Aucun salarié ou délégué syndical n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte de ce faire, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.
- 6.08 Dans tous les cas de mesure disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.09 Les parties reconnaissent le droit de tout salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

7.02 a) Un salarié régulier n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son Gérant de Groupe l'occasion de régler sa plainte.

b) Tout salarié régulier qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Les griefs seront étudiés de la façon suivante:

7.03 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant du magasin ou son remplaçant dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Une réunion a lieu entre le salarié intéressé, son gérant de groupe et le gérant du magasin. Le délégué du magasin et/ou l'agent d'affaires est présent. La décision du gérant du magasin ou de son remplaçant doit être rendue par écrit au salarié intéressé et à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit au gérant régional ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur.

7.04 Deuxième étape:

entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou l'agent d'affaires de l'Union, et le gérant régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnées, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel.

Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional rend sa décision par écrit à l'agent d'affaires. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05 Troisième étape:Entre le directeur des relations avec les employés et l'agent d'affaires.

L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape.

Le directeur des relations avec les employés ou son délégué a sept (7) jours ouvrables pour disposer du grief. La décision prise est communiquée par écrit à l'Union. Si les parties le jugent opportun, une réunion peut avoir lieu en présence des personnes intéressées, et dans un tel cas, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion.

- 7.06 Les griefs relatifs aux taux de salaires sont étudiés à compter de la troisième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7.07 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la troisième étape sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.08 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou l'agent d'affaires. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape.
- 7.09 Les délais-limites prévus dans les articles VII et VIII de la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés par consentement mutuel. Si les délais, ou toute prolongation convenue mutuellement, ne sont pas observés par l'Union ou par l'Employeur, le grief sera considéré comme abandonné. Toute correspondance concernant la procédure de griefs et d'arbitrage entre les parties devra être faite par courrier recommandé, courrier enregistré ou par courrier spécial.
- 7.10 Aux fins de discussion d'un grief ou au moment d'un arbitrage, le gérant produira les documents nécessaires, à l'exception des documents de nature confidentielle.
- 7.11 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 S'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus à la procédure de griefs et advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé à la dernière étape de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente-et-un (31) jours de la date de la réception de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- b) L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- c) Dans le cas où aucune entente n'est intervenue, l'arbitre qui a rendu la sentence arbitrale, peut à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.

ARTICLE IX - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, débrayage, ralentissement, ni arrêt de travail.

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures réparties en cinq (5) journées de travail de soit 7 heures, 7.5 heures ou 8 heures consécutives.
- 10.02 a) La programmation des heures de travail pour les employés de jour est établie à l'intérieur de la période comprise entre une heure et demi (1h1/2) avant l'ouverture et une demi-heure

10.02 a) (1/2h) après la fermeture du magasin et elle indique la journée de congé pour chaque employé.

b) Un (1) samedi par trois (3) semaines sera alloué à titre de congé hebdomadaire.

10.03 Pour fins de l'article 10.02, l'heure d'ouverture est considérée comme étant neuf heures (9:00), nonobstant les réglementations pouvant s'y appliquer.

10.04 Le programme d'heures de travail pour les salariés de jour est établi par l'Employeur. Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail.

Un salarié de jour ne travaille pas plus d'un soir par semaine, sauf durant la période des fêtes où, si le législateur autoriserait l'ouverture chaque soir de la semaine, son programme d'heures normales de travail peut inclure un maximum de deux (2) soirs non consécutifs. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés pour travailler le soir ne sont pas programmés plus tard que dix-huit heures trente (18h30), deux (2) jours par semaine.

10.05 Seules les heures fournies réellement par le salarié selon son programme de travail, seront rémunérées. Le salarié devra toujours poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.

10.06 Il est convenu que lorsque les magasins sont ouverts le soir, soit la veille d'un congé statutaire, soit à l'approche de Noël et du Jour de l'An ou si le législateur autorisait l'ouverture chaque soir de la semaine, les heures de travail fournies durant ces soirs par le salarié régulier sont considérées comme partie de son programme de travail hebdomadaire normal et sont rétribuées au taux normal pourvu que le nombre d'heures de travail ne dépasse pas trente-huit (38) heures, durant la semaine.

10.07 a) Le programme de travail de chaque salarié régulier est affiché sur le babillard avant 14h30 le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante. Aucun changement ne pourra y être effectué après cette heure-limite.

b) Une (1) copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage, et, dans le cas où cela n'est pas possible, la copie est expédiée par la poste au bureau de l'Union.

10.08 Le salarié a droit à une (1) heure pour son repas au cours de toute journée de travail fournie, d'une durée prévue à l'article 9.01. La période de dîner est prévue entre 11h30 et 14h30 et celle du souper entre 16h30 et 19h00. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre un repas.

10.09 Équipes de nuit

Le salarié dont la majorité des heures quotidiennes de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme partie de l'équipe de nuit. L'assignation à l'équipe, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

10.10 a) Le salarié qui fournit une journée de huit (8) heures de travail (sept (7) heures ou 7.5 heures, selon le cas) bénéficiera de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune à mi-temps si possible de chaque période de travail. Le salarié qui travaille deux (2) heures supplémentaires ou plus aura droit à une pause payée additionnelle de quinze (15) minutes.

b) Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant et/ou après sa journée de travail régulière a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

10.11 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler.

A) Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon sa programmation prévue, doit en aviser personnellement son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin une (1) heure avant le début de sa programmation sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse.

B) Si le salarié est programmé pour commencer avant l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin ou le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai, prévu au paragraphe A) ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit personnellement donner son avis dans les trente (30) minutes qui suivent le début de sa programmation.

- 10.11 C) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit aviser personnellement son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci son gérant de magasin ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.
- 10.12 Les périodes mentionnées aux paragraphes 10.07 et 10.09 sont prises, en autant que possible, sur le principe du «premier entré», «premier sorti».

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 Un salarié régulier est payé au taux et demi pour les heures fournies en plus de son programme de travail quotidien. Toutes les heures fournies en excédant des trente-huit (38) heures hebdomadaires, sont rémunérées au taux et demi. En aucun cas il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 11.02 a) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez de salariés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat, après avoir respecté l'ancienneté, en autant que le salarié puisse rencontrer les exigences normales de la tâche, ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les salariés du département qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables de rencontrer les exigences normales de la tâche.
- 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. Il est entendu que les salariés seront appelés à travailler des heures supplémentaires de façon raisonnable.
- 11.03 Le salarié régulier rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux et demi. Un rappel au travail le dimanche sera rémunéré au taux double.
- 11.04 Lorsqu'un salarié régulier sera requis de travailler entre 00h01 et 24h00 le dimanche, il sera rémunéré au taux double.
- 11.05 Tout travail effectué par un salarié régulier durant la période d'un congé statutaire telle que définie en 14.02, sera rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé.

11.06 Au cours d'une semaine qui comporte un (1) ou deux (2) congés statutaires, le salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures de travail fournies en plus des trente (30) heures ou des vingt-trois (23) heures programmées pour la semaine en question.

Il est entendu que le salarié a droit à son jour de congé hebdomadaire en plus du congé statutaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les salaires et classifications apparaissent à l'Annexe «A», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera ni réduction de salaire ni mise à pied.

12.03 Le salarié régulier qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.04 Le salarié régulier qui remplace un salarié d'une classification supérieure à la sienne pour une période d'au moins une (1) semaine de calendrier, sera payé le taux suivant de son taux dans la classification supérieure à compter de la première journée, et le salarié ne recevra pas moins de dix dollars (\$ 10.00) par semaine.

12.05 a) Une prime de trois dollars (\$ 3.00) par jour est versée aux salariés qui travailleront entre 19h01 et 7h00.

b) Les salariés de l'équipe de nuit (c'est-à-dire ceux dont le programme de travail est tel que défini à la clause 9.05) recevront une prime de soixante-dix cents (70¢) de l'heure.

c) Les primes prévues en a) et b) sont nonconcomitantes et seront considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.

12.06 a) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1^{er} décembre, un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire pourvu qu'ils aient travaillé au moins une (1) semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} décembre inclusivement de l'année en cours;

- 12.06 b) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1^{er} décembre, un boni de Noël égal au 3/4 du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} mars et le 1^{er} décembre inclusivement de l'année en cours.
- c) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1^{er} décembre, un boni de Noël égal à la moitié (1/2) du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} juin et 1^{er} décembre inclusivement de l'année en cours.
- d) L'Employeur convient de payer aux salariés ayant complété leur période de probation, dans la semaine du 1^{er} décembre, un boni de Noël égal à un quart (1/4) du salaire pour une semaine pourvu qu'ils aient travaillé au moins une semaine complète durant l'année en cours et qu'ils soient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre inclusivement de l'année en cours.
- 12.07 Le salarié recevra sa paye le jeudi de chaque semaine avant midi, sauf lorsque les chèques de paye ne parviennent pas au magasin. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées à chaque salarié régulier qui, au 30 avril de l'année en cours, possède l'ancienneté nécessaire. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté au moment de dresser les listes de vacances qui sont allouées selon les critères suivants:

ANCIENNETÉ

DURÉE DE VACANCES

PAYE DE VACANCES

Moins de 12 mois	1 journée par mois de service payable à 4% du salaire total
Un (1) an	2 semaines
Quatre (4) ans	3 semaines
Neuf (9) ans	4 semaines
Seize (16) ans	5 semaines
Vingt- quatre (24) ans	6 semaines

- 13.02 a) La période de vacances sera établie à compter du 1^{er} mai au 30 avril, cependant aucune période de vacances n'est accordée entre le 1^{er} novembre et le 8 janvier suivant;
- b) Les salariés peuvent prendre leurs vacances de façon consécutive;
- c) L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps;
- Il est entendu que le salarié régulier reçoit sa paye de vacances au moment de son départ pour vacances.
- d) Le tableau des vacances devra être affiché au plus tard le 15 avril courant.
- e) Il y a un minimum d'un (1) salarié par groupe de départements en vacances.
- 13.03 Le salarié qui quitte son emploi aura droit au paiement des vacances qui lui sont dues au moment de son départ. Le calcul se fera selon son ancienneté sur une base de 4%, 6%, 10% ou 12% de ses gains accumulés entre le 1^{er} mai de l'année en cours et la date de son départ.
- 13.04 Le choix de vacances des salariés exclus de l'unité de négociation n'affectera pas le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.
- 13.05 Tout salarié aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.
- 13.06 Les vacances sont non-cumulatives.

ARTICLE XIV - CONGÉS STATUTAIRES

- 14.01 Le salarié régulier a droit aux congés payés suivants:
- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
 - Lundi de Pâques
 - St-Jean Baptiste;
 - Jour du Canada;
 - Fête du Travail
 - L'Action de Grâces;

- 14.01 - Noël;
- Lendemain de Noël;
- Anniversaire de naissance du salarié.

Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

- 14.02 Le congé se définit pour les salariés de jour comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 00h01 et 24h00 et pour les salariés de nuit, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 18h01 la veille du congé et 18h00, le jour du congé.
- 14.03 Lorsqu'un ou deux congés tel que définis à l'article 14.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié régulier, celui ci pourra prendre ce ou ces jours de congés de plus en même temps que ses vacances.
- 14.04 Aucun salarié ne travaillera plus d'une demi-heure (1/2) après la fermeture la veille de Noël et du Jour de l'An.
- 14.05 Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non ouvrable, il sera reporté le jour ouvrable suivant.

ARTICLE XV - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 15.02 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- 15.03 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toutes ses heures programmées à l'occasion de la journée où se produit l'accident. Ce paiement, ainsi que les avances de quatorze (14) jours de salaire prévus par la loi des Accidents de Travail et des maladies professionnelles, ne réduit pas le crédit de journées d'absences occasionnelles. L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

15.04 Comité de Sécurité

A: Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et d'au moins un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard. Le salarié désigné par l'Union est en même temps le représentant à la prévention.

Ce comité doit se rencontrer à tous les deux (2) mois ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opéré aux frais de l'Employeur.

Le Comité de sécurité:

- B: 1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- 2) étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
- 3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
- 4) fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée;
- C: L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail;
- D: Le représentant à la prévention, accompagné du représentant de l'Employeur, fait des visites d'inspection, et les deux peuvent aussi accompagner l'inspecteur de la C.S.S.T. à l'occasion des visites de celui-ci.

ARTICLE XVI - CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ

16.01 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.

- A) Incapacité occasionnelle:
Occasionnelle: Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

16.01

Description du bénéfice:

Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1^{er} janvier.

Éligibilité:

Trois (3) mois de service continu à titre de salarié régulier.

Conditions pour paiement:

- a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant dans les délais prévus à l'article 10.10.
- 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:

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du 1^{er} jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Toute journée ou fraction de journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1^{er} mai de chaque année.

B) Incapacité à court terme:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins.

Éligibilité:

Trois (3) mois de service continu à titre de salarié régulier.

Conditions pour paiement:

Formule de «Déclaration du médecin traitant».

Paiement:

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire

16.01 Paielement: normal à compter de la quatrième journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente à la condition que le salarié ait été de retour au travail programmé. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente à la condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions: a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;

b) Les accidents de travail.

ARTICLE XVII - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 L'Employeur contribue un montant de 20.2¢ par heure normale travaillée par ses salariés réguliers, à un Régime d'Assurance collective.

ARTICLE XVIII - PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE

18.01 a) L'Employeur contribue 10¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.

b) À compter du 1^{er} janvier 1986, l'Employeur contribue un montant de 11¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.

c) À compter du 1^{er} janvier 1987, l'Employeur contribue un montant de 12¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.

ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

19.01 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:

19.01 A compter du 25 août 1985, il paye vingt-six (26) cents (0.26¢), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (0.30¢), le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XX - PERMIS D'ABSENCE

20.01 Procédure

- a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être adressée, par écrit, à son gérant de magasin par le salarié concerné, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
- b) Une telle demande doit fournir les détails suivants:
 - nom et prénom du salarié
 - les motifs de la demande
 - la date du début et de la fin du permis d'absence.
- c) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence est fait par écrit, par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception de la demande.
- d) Un permis d'absence n'est pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin et, que les motifs soient acceptables.
- e) Un salarié ne peut obtenir plus de six (6) mois de permis d'absence par année.

20.02 En cas d'adoption, la salariée peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

- 20.03 a) Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.04 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

20.05 Les jours d'élection décrétés par le gouvernement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur programmera les heures de travail de manière à ce que chaque salarié, ayant le droit de vote, puisse jouir sans perte de salaire, du nombre d'heures consécutives déterminées par la loi électorale, afin d'exercer son droit de vote. Cette disposition ne devra pas changer la programmation habituelle d'un salarié.

20.06 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié peut obtenir un congé sans solde, d'une durée maximum d'un (1) an pour suivre des cours de formation reliés au domaine du commerce au détail.

20.07 Congés de deuil

Le salarié a droit aux congés suivants pour les périodes de temps ici prévues, sans perte de salaire régulier si par ailleurs il avait été à l'ouvrage, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- b) décès de son père ou de sa mère: quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint: trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles.
- d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grand parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant: une (1) journée, soit la journée des funérailles.

20.08 Le salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lors de l'adoption d'un enfant, a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême ou soit à sa sortie de l'hôpital, ou le jour de l'adoption, au choix du salarié.

20.09 Congé de mariage

- A) A l'occasion de son mariage, le salarié régulier se verra accorder un congé rémunéré d'une durée d'une (1) journée. Ce congé sera payable toutefois qu'en une (1) seule occasion durant son emploi.
- B) A l'occasion du mariage de son enfant ou des autres parents mentionnés au paragraphe 20.05, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE XXI - CONGÉ DE MATERNITÉ

21.01 Congé de maternité

Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. «Accouchement»: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. «Certificat médical»: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
3. «Congé de maternité»: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

21.02 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 21.12 et 21.13 qui suivent.

21.03 Pour les fins du paragraphe 21.03, une salariée est réputée être à l'emploi d'un Employeur durant une grève ou un lock-out.

Sous-section 2

DURÉE DU CONGÉ

21.04 Sous réserve des paragraphes 21.09 et 21.10, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 26 semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue.

- 21.04 Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^{ème} semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 21.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 21.06 A partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, L'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 21.07 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 21.05 à compter du début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 21.08 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 21.09 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 21.10 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

Sous-section 3

AVIS

- 21.11 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.
- Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2^{ème} alinéa du paragraphe 21.08, le certificat médical remplace le présent avis.
- 21.12 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 21.13 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 21.14 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.12, 21.13, 21.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.15 Dans le cas et selon les limites prévues aux paragraphes 21.05, 21.06, 21.07, 21.08 et 21.09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.10, 21.11 et 21.12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.16 Sous réserve du paragraphe 21.06, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

Sous-section 4

RETOUR AU TRAVAIL

- 21.17 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 21.18 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 21.19 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 21.20 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 21.21 Lorsque l'Employeur effectue des mises-à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis-à-pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 21.22 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 21.23 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

ARTICLE XXII - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 22.01 Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur et sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui, seront lavés par les salariés.
- 22.02 L'Employeur convient de mettre des surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception et d'étiquetage.

ARTICLE XXIII - SALLE DE REPOS

- 23.01 Des salles de repos seront fournies; elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXIV - CLAUSES GÉNÉRALES

- 24.01 Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés ou les salariées se serviront de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'employeur.
- 24.02 Erreur dans la paye
S'il y a une erreur sur le chèque de paye du salarié, l'Employeur lui fait une avance de fonds qui équivaut au montant de l'erreur.
- 24.03 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties, afin de discuter des questions d'intérêt commun.
- 24.04 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

ARTICLE XXV - DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention reste en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 25 août 1985 au 22 août 1987.
- 25.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A QUÉBEC, CE 4 JOUR DE Février 1986.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, LOCAL 503

(partie de deuxième part)

ANNEXE «A»DIVISION MIRACLE MART -- QUÉBECAUGMENTATION DE SALAIRE

Tous les employés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4% effectif le 26 août 1985 et de 3.5% effectif le 25 août 1986.

COMMIS RÉGULIEREN VIGUEUR LE 26 août 1985

Début	\$ 262.90
6 mois	270.20
12 mois	277.50
18 mois	290.90
24 mois	296.00
30 mois	301.20
36 mois	314.10

COMMIS SENIOR

Début	319.10
6 mois	325.30
12 mois	331.60
18 mois	341.10

COMMIS RÉGULIEREN VIGUEUR LE 25 août 1986

Début	\$ 272.10
6 mois	279.65
12 mois	287.21
18 mois	300.98
24 mois	306.36
30 mois	311.74
36 mois	325.10

COMMIS SENIOR

Début	330.27
6 mois	336.69
12 mois	343.20
18 mois	353.04

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

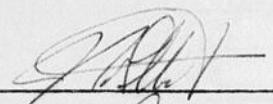
UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503

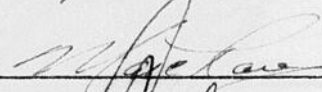
RE: HEURES D'OUVERTURE

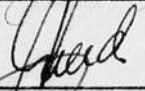
Si la loi ou un jugement d'une cour autorise l'ouverture des magasins le Dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la compagnie ouvre ses magasins ou une partie de ceux-ci due à une situation provoquée par une compétition significative, les Parties conviennent, nonobstant toute disposition contraire de la présente convention collective, de ce qui suit:

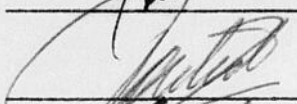
- 1) Les heures ainsi travaillées seront considérées comme faisant partie de la semaine normale de travail et seront rémunérées au taux régulier.
- 2) La distribution de ces heures se fera de la façon suivante:
 - a) sur une base de volontariat parmi les salariés à l'emploi de l'Employeur et qui n'ont pas complété une semaine normale de travail;
 - b) embauche de nouveaux salariés.

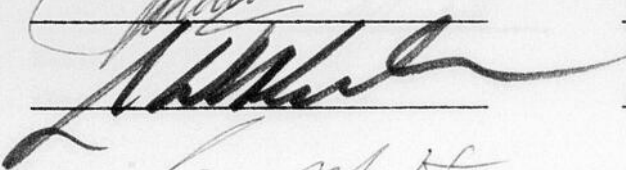
SIGNÉ A Québec, ce *4 Février* 1986.

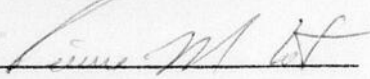




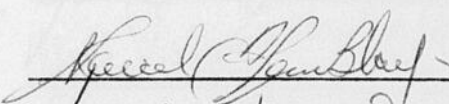


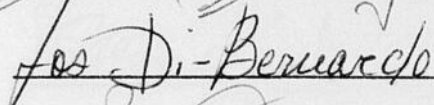


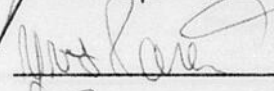


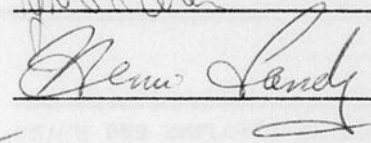


STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)









UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

et

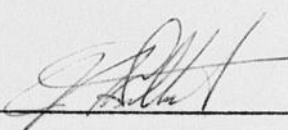
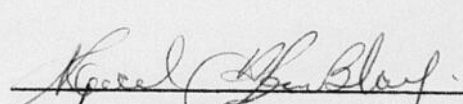
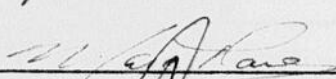
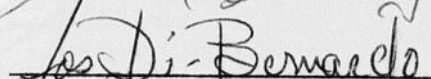

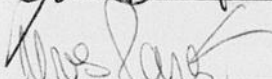

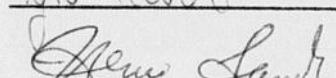
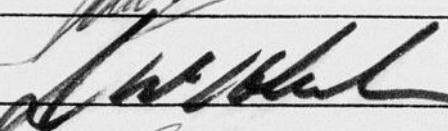

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503

CONCESSIONS

La lettre d'entente signée entre les parties le 6 mars 1985 concernant les concessions est annulée

SIGNÉ À QUÉBEC, ce 4 février

1986

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

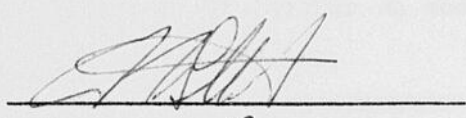
et


UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503

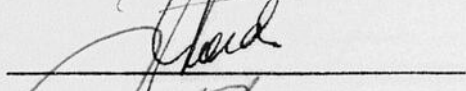
SÉCURITÉ D'EMPLOI - SALAIRES RÉGULIERS

En cas de réduction du personnel due à une réorganisation de l'entreprise ou à d'autres raisons d'ordre économique, les employés qui, à la date de la ratification de cette convention, étaient en poste et étaient classifiés comme «réguliers» conserveront leur statut d'employé régulier à moins qu'ils ne refusent un déplacement. L'Employeur fournira à l'Union la liste des employés classifiés comme «réguliers» à la date de la ratification, soit le ..2.9.....-.....*novembre*.....1985. Dans le cas de fermeture de magasins, l'article 5.04 s'applique.

SIGNÉ A Québec, ce *4 Février* 1986.

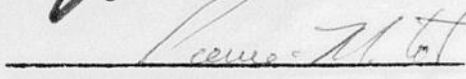




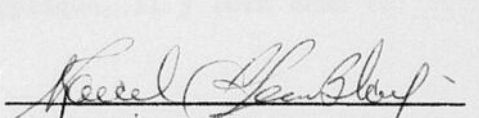


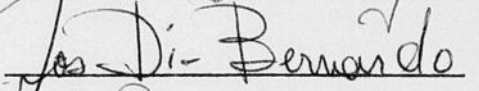


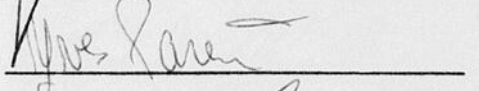


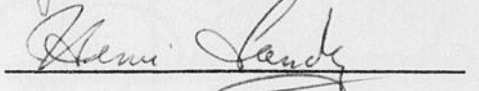


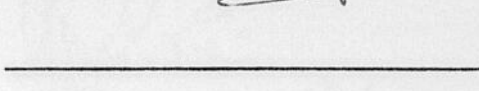
STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)











UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE

Local 503

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

STEINBERG INC.
Division Miracle Mart

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

RE: DÉFINITION «DIVISION»

Durant les périodes de rénovation ou de fermeture de magasin, les parties conviennent de se rencontrer au sujet des modifications qui doivent être apportées quant à la définition des divisions, en utilisant comme guide de référence les expériences vécues au magasin # 940 et au magasin # 916.

C'est-à-dire que les salariés seront assignés par l'Employeur à la division de son choix et les heures de travail seront distribuées par ancienneté, à la condition que les salariés possèdent les exigences normales de la tâche.

À la fin d'une période de rénovation, le système des modules s'appliquera, en tenant compte du type d'établissement concerné, ou un autre système sur lequel les parties se seront entendues.

Si le système de modules s'applique, il y aura deux (2) affichages par année.

SIGNÉ À Québec, ce 27^e Février

1986

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503

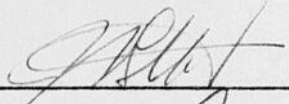
RE: COMITÉ PATRONAL - SYNDICAL

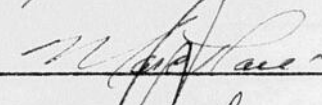
Les parties reconnaissent les difficultés sérieuses auxquelles est confrontée la division Miracle Mart et la nécessité de tenter, par voie de coopération, de remettre la division sur la voie de la rentabilité, au bénéfice de tous. Elles reconnaissent en particulier, mais non limitativement, un problème spécial autour de la question de la distribution des heures de travail des employés à temps partiel.

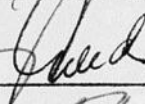
En conséquence, les Parties conviennent de former, après la ratification de la convention collective, un Comité patronal-syndical qui verra à étudier et proposer un nouveau système de distribution des heures de travail aux temps partiel, adapté aux besoins particuliers des divers établissements Miracle Mart et satisfaisant les Parties.

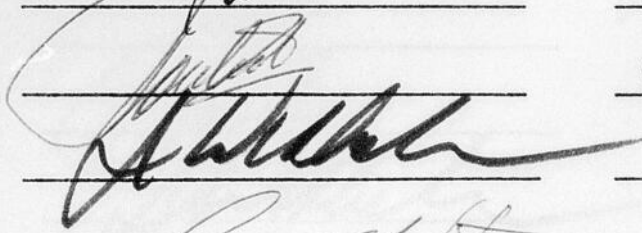
Le Comité pourra également s'adresser à d'autres problèmes d'intérêt commun en ayant comme objectif la satisfaction des employés qui y travaillent et le succès financier de la Division Miracle Mart.


SIGNÉ À QUÉBEC, ce 4th février 1986



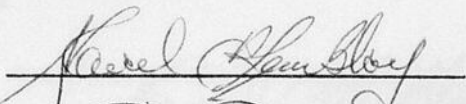


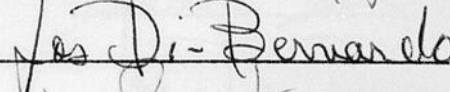


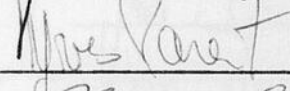


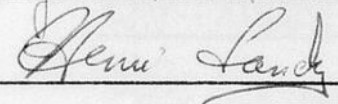


STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)









UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503

RE: AUGMENTATIONS SALARIALES

Les parties conviennent qu'en ce qui a trait aux augmentations salariales pour les employés à temps partiel à l'emploi de l'employeur à la date de la ratification, lesdites augmentations seront administrées de la façon suivante:

	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>
26 août 1985	5.71	6.55	7.23	7.34	7.44	7.54	7.80
25 août 1986	5.94	6.81	7.52	7.63	7.74	7.85	8.11

SIGNÉ À QUÉBEC, ce 4^e février 1986

STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503

DIVISION MIRACLE MART

QUÉBEC

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELS

DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES:

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

- A) SALARIÉ:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

- B) SALAIRE RÉGULIER:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour trente-huit (38) heures de travail par semaine.

- C) SALARIÉ A TEMPS PARTIEL:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine.

- D) MAGASIN:
Endroit exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart), dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville.

- E) PROMOTION:
Désigne le changement du statut de salarié à temps partiel au statut de salarié régulier.

- F) TRANSFERT:
Désigne la mutation d'un salarié d'un magasin à un autre.

- G) DÉPLACEMENT:
Mutation à caractère permanent d'un magasin à un autre.

- H) GENRE:
Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

- I) JOUR:
A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

- J) JOUR OUVRABLE:
Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 14.01 de l'annexe A, sous réserve des dispositions de la lettre d'entente sur l'ouverture le dimanche, faisant partie de cette convention.
- K) PERMUTATION:
Désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de classification.
- L) CHANGEMENT DE STATUT:
Désigne le passage du statut de salarié à temps partiel à celui à régulier.
- M) DIVISION:
Combinaison de plusieurs groupes de départements comme suit:
- | | | |
|------------|-----|-----------------|
| Division 1 | Gr. | 10, 11, 15, 16 |
| Division 2 | Gr. | 12, 13, 14 |
| Division 3 | Gr. | 20, 21, 22 |
| Division 4 | Gr. | 23, 24, 25 |
| Division 5 | Gr. | 90 |
| Division 6 | Gr. | 91, 92, 94, 95. |
- N) LÉGISLATION SUPÉRIEURE A LA CONVENTION COLLECTIVE:
Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.
- O) Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.
- P) Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.
- Q) GROUPE DE DÉPARTEMENTS:
- | <u>GROUPES</u> | <u>DÉPARTEMENTS:</u> |
|----------------|---|
| 10 et 11 | 11, 12, 16, 19, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49. |
| 12 | 10, 13, 14, 15, 17, 18. |
| 13 et 14 | 35, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69. |
| 15 et 16 | 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. |

Q) GROUPE DE DÉPARTEMENTS (suite)

- 20 24, 26, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 86.
- 21 76, 77, 78, 79, 88.
- 22 20, 21, 22, 23.
- 23, 24 28, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 38.
- 25 80, 81, 82, 83, 85, 89.
- 90
- 91
- 92
- 93
- 94
- 95

ARTICLE 11

7.01

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Miracle Mart situés dans la ville de Québec et dans un rayon de vingt (20) milles, en ligne directe, des limites de cette ville, sauf: les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupe, les étudiants employés pendant la période de vacances, le personnel du service de la sécurité en particulier les gardiens et les détectives de magasins et les employés de bureau.
- 1.02 L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et l'Union.
- 1.03 La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées à l'Annexe «B» qui fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 C'est le droit de l'Employeur d'administrer son entreprise comme il l'entend selon les dispositions de la présente convention et plus spécifiquement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences normales de chaque tâche et déterminer si un salarié est capable de rencontrer les exigences normales de la tâche qui lui est confiée. Cependant, dans le cas des postes de commis senior, c'est le droit de la direction d'établir les exigences de chaque tâche et, déterminer si un salarié est qualifié pour rencontrer les exigences de la tâche qui lui est confiée;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
 - e) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

- 2.01 f) D'établir, changer, ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.
- 2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 2.03 Aucun salarié ne sera rayé des listes de salariés à temps partiel à cause de la signature d'un contrat à forfait.
- 2.04 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront pas de travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité de négociation. La prétention de l'Union que les dispositions de ce paragraphe sont violées par l'Employeur sera d'abord soumise au gérant du magasin visé. A défaut de solution satisfaisante, le cas sera référé par l'Union au gérant des relations de travail.
- B) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excédera pas trois (3) mois, et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause. Lorsqu'il effectue des tâches appartenant au salarié, il doit être accompagné d'un salarié de l'unité de négociation qui lui assurera toute l'information quant aux modalités du travail à accomplir.
- C) Lors de l'embauche d'un gérant de groupe en formation, l'Employeur avise par écrit le délégué et l'Union du nom, de la date, du début et de la fin de sa période d'entraînement. Il n'y aura pas, en moyenne, à l'intérieur d'une région, plus d'un (1) gérant de groupe en formation par magasin assujetti aux dispositions des paragraphes B et C.
- 2.05 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches seront établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations.
- L'Employeur informera l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations. L'Employeur et l'Union discuteront le ou les taux des salaire pour ces mêmes nouvelles opérations et ce en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective.

- 2.05 L'Union pourra présenter un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. De tels griefs seront étudiés à compter de la troisième étape de la procédure de grief.
- 2.06 Les vendeurs et fournisseurs ne rempliront pas les tablettes à l'exception des disques, livres de poches et cartes de souhaits. L'Employeur rencontrera l'Union pour discuter de tout problème relié à l'application de cette clause.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout nouveau salarié à temps partiel devra signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à déduire les frais d'initiation de l'Union de sa première paie après la période de probation de trois (3) mois.
- 3.03 Tout salarié à temps partiel devra signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Renseignements à l'Union
- A) Les indications mentionnées doivent être accompagnées d'un «rapport de contributions syndicales» et d'informations générales comprenant les indications suivantes: ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:
- les heures travaillées;
 - numéro du magasin où le salarié travaille;
 - le salaire brut hebdomadaire;
 - le salaire brut horaire;

3.06 Renseignements à l'Union (suite)

- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque magasin séparément;
- total initiation pour chaque magasin séparément.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

- B) Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 a) Les agents d'affaires pourront visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Il est entendu que ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- b) Il est aussi convenu qu'un agent d'affaires pourra visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture mais il devra obtenir la permission du gérant du magasin ou de son remplaçant.

4.02 Délégués d'Union

- A) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés par les salariés de chaque magasin pour représenter leurs intérêts.

- 4.02 A) En aucun cas il ne saurait y avoir plus de deux (2) délégués d'Union à l'intérieur d'un même magasin.
- B) Dans le cas d'une mise à pied, le délégué d'Union du magasin concerné n'est pas mis à pied aussi longtemps que dans ce magasin ou dans l'autre magasin le plus près, il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- C) L'Employeur avise l'union quinze (15) jours à l'avance lorsqu'un délégué d'Union doit être permuté, transféré ou déplacé. Le délégué d'Union n'est pas sujet à des mesures discriminatoires ou disciplinaires pour avoir refusé une permutation, un transfert ou un déplacement.
- 4.03 a) Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paye pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes: du 1^{er} décembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail. Il est entendu que le nombre de salariés de l'unité de négociation se limitera à un (1) de chaque magasin pour chaque activité syndicale. Pour les fins de ce sous-paragraphe, les mots «activités syndicales» comprennent, entre autres, l'assistance à des réunions du comité du Syndicat dont le salarié est membre ou à des sessions d'éducation syndicale.
- b) Un maximum de six (6) salariés avec un maximum de deux (2) par magasin peuvent obtenir un permis d'absence sans paye pour assister au Congrès de la F.T.Q. en décembre à tous les deux (2) ans. Ce permis ne doit pas excéder une (1) semaine et une demande doit être soumise par écrit un (1) mois à l'avance.
- c) Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paye pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du magasin, qu'elle spécifie la durée de cette absence et que le salarié concerné puisse être remplacé adéquatement.
- 4.04 Le comité de négociation des salariés sera formé de permanents de l'Union et d'un maximum de six (6) salariés de l'unité de négociation, avec un maximum de deux (2) par magasin. Il est convenu que quatre (4) des salariés du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaires pour le temps accordé aux rencontres de négociations.

- 4.05 L'Union pourra se servir du babillard de chaque magasin afin d'afficher ses communiqués à l'intention des salariés. Une (1) copie de chaque communiqué devra être remise au gérant du magasin avant l'affichage.
- 4.06 Permission au délégué de quitter son poste
- A) Le délégué d'Union peut enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant au son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de griefs.
- B) Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de privilèges et/ou de droits acquis prévus à la convention collective et/ou de salaire durant les heures normales de travail.
- C) Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail; cependant ses absences sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération du magasin. Le délégué ne peut quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer sa fonction de délégué.
- 4.07 Les salariés pourront porter leurs boutons d'Union ou de délégués en tout temps lorsqu'ils travaillent.
- 4.08 L'Employeur et L'Union s'engagent à défrayer à parts égales, les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 a) L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel régi par la présente convention sera établie après sa période de probation de trois (3) mois et elle comptera dès lors depuis la date de son embauchage par l'Employeur.
- b) Le congédiement d'un salarié à temps partiel en probation est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.02 L'ancienneté des salariés à temps partiel de chaque magasin prévau-
dra dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.03 Dans chaque magasin, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés partiels qui sont capables de rencontrer les exigences normales des tâches, dans les cas de promotion, de transfert, de diminution des heures disponibles, du choix d'un module ou d'une

5.03 (suite)

équipe de travail, quand il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

Cependant, dans le cas de commis seniors, l'Employeur donne priorité à l'ancienneté des salariés qui sont qualifiés pour rencontrer les exigences du poste, selon les besoins de l'entreprise, dans les cas de promotion, de rétrogradation non disciplinaire, de changement de statut, du choix d'une équipe de travail, lorsqu'il y a un poste nouveau ou un poste vacant dans une classification existante qui doit être rempli, le tout en application des paragraphes qui suivent.

- 5.04 a) 1. Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur les babillards des magasins. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit pendant cette période. L'Employeur donne la priorité à l'ancienneté des salariés à temps partiel dans les magasins concernés pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales du poste qui est ouvert.
2. L'Employeur doit accorder prioritairement le poste au salarié du magasin où le poste est disponible, en accord avec les dispositions de l'article 5.03.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel est promu, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification sont affichés sur les habillards dans les magasins, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Tout grief relatif à cette promotion doit être levé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage.
- c) L'Employeur accorde une période d'essai minimale de quinze (15) jours travaillés et d'un maximum de vingt-cinq (25) jours travaillés, à tout salarié promu. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, après avoir donné au préalable un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur dont copie à l'Union. De même l'Employeur peut le retourner à son ancien poste, à son ancien magasin, en procédant de la même façon.
- 5.05 Quand un salarié à temps partiel devient régulier, un crédit égal à 50% de son ancienneté (avec limite de deux (2) ans) sera accordé et cette ancienneté comptera de la date de sa promotion.

5.05 Il est entendu toutefois, que cette ancienneté ne peut entrer en ligne de compte pour son éligibilité aux divers plans d'assurance et de retraite et que pour cette fin, il est considéré comme un employé nouvellement embauché.

5.06 A) Tout salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les circonstances suivantes:

a) s'il démissionne de son emploi. Cependant, il a vingt quatre (24) heures pour révoquer sa démission;

b) s'il est congédié pour cause;

c) si pour une raison autre que la maladie ou un accident, il n'a pas obtenu ou travaillé d'heures disponibles pendant une période excédant neuf (9) mois consécutifs.

Il est entendu toutefois que le salarié qui n'a pas obtenu ou travaillé d'heures accumule son ancienneté jusqu'au moment où il la perd en vertu de ce paragraphe.

d) s'il s'absente de son travail pour deux (2) jours consécutifs programmés ou plus sans avis et sans autorisation.

5.07 Le salarié à temps partiel qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de douze (12) mois ou moins, sera maintenu sur la liste des salariés éligibles au travail à temps partiel.

5.08 Le salarié qui est transféré d'un magasin à un autre durant ses heures normales de travail, ne subira pas de perte de salaire et l'Employeur paiera le coût du transport public.

5.09 Fermeture de magasin

A) Préavis au Syndicat

Si l'Employeur décide de fermer définitivement un magasin il doit aviser le Syndicat dans un délai d'au moins deux (2) mois de la date prévue pour la fermeture.

B) Comité de reclassement

1. Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu au paragraphe A), les parties formeront un comité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

- 5.09 B) 2. Le comité se rencontrera à la demande d'une des parties et aura comme tâche d'identifier le processus de déplacement.

ARTICLE VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 Lorsqu'il y aura lieu d'avertir un salarié officiellement, le gérant du magasin ou son remplaçant devra le faire par écrit. Une (1) copie de l'avertissement sera remise immédiatement au salarié en cause et une autre sera adressée à l'Union par poste certifiée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la remise au salarié.

Le délégué d'Union sera convoqué en même temps que le salarié et assistera à titre de témoin à toute entrevue demandée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue sera inscrit à son dossier. Le délégué devra se retirer de l'entrevue à la requête du salarié.

Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les dix (10) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit selon 6.01. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons seront consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie à l'Union.

- 6.03 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si, pendant les six (6) mois suivants, aucune autre plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce même salarié. Il est convenu pour la durée de la présente convention qu'un salarié pourra consulter son dossier personnel. Une telle demande est faite au supérieur immédiat qui fera les arrangements nécessaires.

- 6.04 a) Dans le cas d'un interrogatoire mené par un représentant de la sécurité, le salarié pourra exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou de son agent d'affaires.

- 6.04 a) Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié pourra être accompagné d'un autre salarié du magasin comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.
- b) Une (1) copie de tout document signé par un salarié, en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause. Si le salarié le désire ou l'exige, une copie est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.
- 6.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence.
- 6.06 Aucun salarié ou délégué syndical n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. S'il accepte de ce faire, il peut exiger la présence, à titre de témoin, du délégué d'Union de son magasin ou son assistant. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut exiger la présence d'un autre salarié du magasin comme témoin.
- 6.07 Dans tous les cas de mesure disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.08 Les parties reconnaissent le droit de tout salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 a) Un salarié temps partiel n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son Gérant de Groupe l'occasion de régler sa plainte.
- b) Tout salarié temps partiel qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Les griefs seront étudiés de la façon suivante:

7.03

Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant du magasin ou son remplaçant dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Une réunion a lieu entre le salarié intéressé, son gérant de groupe et le gérant du magasin. Le délégué du magasin et/ou l'agent d'affaires est présent. La décision du gérant du magasin ou de son remplaçant doit être rendue par écrit au salarié intéressé et à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit.

Si le salarié ou l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet doit être soumis par écrit au gérant régional ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur.

7.04

Deuxième étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou l'agent d'affaires de l'Union, et le gérant régional.

Si une rencontre doit avoir lieu entre les personnes susmentionnées, elle se tient dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la date de l'appel.

Dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réception du grief ou la réunion ici prévue, le gérant régional rend sa décision par écrit à l'agent d'affaires. Si le grief n'est pas réglé, alors:

7.05

Troisième étape:

Entre le directeur des relations avec les employés et l'agent d'affaires.

L'avis d'appel doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision à la deuxième étape. Le directeur des relations avec les employés ou son délégué a sept (7) jours ouvrables pour disposer du grief. La décision prise est communiquée par écrit à l'Union. Si les parties le jugent opportun, une réunion peut avoir lieu en présence des personnes intéressées, et dans un tel cas, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion.

7.06

Les griefs relatifs aux taux de salaires sont étudiés à compter de la troisième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

- 7.07 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la troisième étape sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.08 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié impliqué ou l'agent d'affaires. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la troisième étape.
- 7.09 Les délais-limites prévus dans les articles VII et VIII de la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés par consentement mutuel. Si les délais, ou toute prolongation convenue mutuellement, ne sont pas observés par l'Union ou par l'Employeur, le grief sera considéré comme abandonné. Toute correspondance concernant la procédure de griefs et d'arbitrage entre les parties devra être faite par courrier recommandé, courrier enregistré ou par courrier spécial.
- 7.10 Aux fins de discussion d'un grief ou au moment d'un arbitrage, le gérant produira les documents nécessaires, à l'exception des documents de nature confidentielle.
- 7.11 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 S'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus à la procédure de griefs et advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé à la dernière étape de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente-et-un (31) jours de la date de la réception de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- b) L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à la des suspensions ou congédiements a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

- 8.02 c) Dans le cas où aucune entente n'est intervenue, l'arbitre qui a rendu la sentence arbitrale, peut à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.

ARTICLE IX - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, ralentissement, débrayage, boycottage, ni arrêt de travail.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) Un salarié ne sera pas cédulé pour travailler pour une période de moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée.
- b) Les salariés cédulés pour travailler le seront pour une période minimale de huit (8) heures par semaine.
- c) La programmation des heures de travail pour les salariés de jour, sera établie à l'intérieur de la période comprise entre une heure et demi (1,1/2) avant l'ouverture et une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin.
- d) Pour les fins de cet article, l'heure d'ouverture sera considérée comme étant 09h00, nonobstant la réglementation pouvant s'y appliquer.

10.02 Promotion automatique

- A) Si à l'intérieur de huit (8) semaines consécutives (à l'exclusion de six (6) semaines au temps des fêtes, deux (2) semaines à Pâques, deux (2) semaines pour la période du retour en classe et sauf dans les cas de rénovations majeures) un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine, l'Employeur doit alors ouvrir, à l'intérieur du magasin, un poste de salarié régulier et l'afficher, à l'intérieur du magasin, selon la procédure prévue à 5.04.

- 10.02 B) Les heures non travaillées à l'occasion des jours fériés tombant dans la période de huit (8) semaines sont considérées comme ayant été travaillées. Les heures travaillées pour remplacer un salarié régulier, absent pour raisons de maladie, de vacances ou de congé sans solde, ne sont pas considérées comme travaillées pour les fins de ce paragraphe.
- 10.03 Il est entendu que seules les heures fournies réellement par le salarié selon son programme de travail, seront rémunérées. Le salarié devra toujours poinçonner la fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.
- 10.04 Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 10.05 a) Le programme de travail de chaque salarié à temps partiel sera affiché au plus tard le vendredi 14h30. Il indiquera le nom, l'initiale, le numéro et la date d'ancienneté de chaque salarié.
- b) Une copie du programme de travail indiquant les heures qui auront été travaillées par chaque salarié à temps partiel pendant la semaine précédente sera remise au délégué d'Union à chaque lundi.
- c) Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé pour plus de cinq (5) jours par semaine. Si un salarié à temps partiel travaille une sixième journée, c'est-à-dire, la journée où il n'est pas cédulé, il sera payé au taux de temps supplémentaire pour le travail fait pour ladite journée.
- 10.06 Un salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi qui sera prise entre 11h30 et 14h30, la période de souper entre 16h30 et 19h00. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre un repas.
- 10.07 Équipes de nuit
- a) Le salarié dont la majorité des heures quotidiennes de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme partie de l'équipe de nuit. L'assignation à l'équipe, après avoir eu recours au volontariat, se fait dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- b) Un salarié n'est pas tenu de travailler sur l'équipe de nuit et sur l'équipe de jour dans la même semaine.

10.08 Pauses-café

- A) Le salarié à temps partiel appelé à travailler quatre (4) heures et plus dans une journée a droit à une pause-café de quinze (15) minutes.
- B) Le salarié à temps partiel appelé à travailler six (6) heures et plus dans une journée a droit à une pause-café de trente (30) minutes rémunérées au deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- C) Autant que possible, ces seront accordées vers le milieu de chaque période de travail, sur le principe du "premier entré, premier sorti" (même principe pour les repas).

10.09 Dans chaque département, un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, sauf dans les cas de maladie, de vacances, d'urgence, de rénovation et de toutes autres absences autorisées par la convention collective.

Cependant, les salariés à temps partiel peuvent travailler jusqu'à trente-huit (38) heures par semaine, durant les périodes suivantes:

- La période de Pâques (4) semaines;
- La période du retour en classe (4) semaines;
- La période de Noël et du Jour de l'An (6) semaines;

10.10 Aucun salarié ne travaillera plus d'une demi-heure après la fermeture la veille de Noël et du Jour de l'An.

MODULES

10.11 a) Au cours de la deuxième semaine de janvier, les salariés ayant complété leur période de probation et travaillant dans un module peuvent en demander un autre ou demander d'être transférés à un poste de caissier ou à la réception, et les préposés aux caisses et à la réception peuvent demander d'être assignés à un module. Ces demandes sont faites par écrit au gérant du magasin sur les formules fournies à cette fin.

Aux fins de faciliter leur choix, à compter de la première semaine de janvier, il y aura près du poinçon un affichage de module qui indiquera le nombre d'heures moyen qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module. Un niveau de module comprendra un minimum de dix (10) heures et il n'y aura pas moins de trois (3) heures de différence entre chaque niveau de module.

- 10.11 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 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. Les modules ainsi complétés sont affichés et copie en est envoyée à l'Union.
- d) Quand les heures totales à être travaillées dans un module sont augmentées par la programmation ou quand, dans le cours d'une semaine, des heures deviennent disponibles à cause d'absence ou pour d'autres raisons, la procédure suivante est appliquée:
1. Ces heures sont réparties entre les salariés du module visé proportionnellement à leur nombre habituel d'heures;
 2. Si la répartition ci-haute n'est pas suffisante pour satisfaire les besoins, les heures sont données par ancienneté au salarié d'un niveau de module de la division visée qui sont disponibles et ont rempli une demande conformément au sous-paragraph e) qui suit.
 3. Si, après avoir suivi les prescriptions ci-haut, les besoins ne sont pas encore satisfaits, l'Employeur donne les heures qui restent disponibles aux salariés du réservoir et ce, par ancienneté.
- e) Le dernier mercredi de chaque mois, le salarié qui désire obtenir pour le mois qui suit, plus d'heures que prévues pour lui dans son propre module, en fait la demande par écrit à son gérant de groupe. Celui-ci, dans ses programmations hebdomadaires pour le mois qui suit, donne priorité à l'ancienneté du salarié pour lui octroyer plus d'heures à l'intérieur de sa division, sous réserve du paragraphe c) ci-haut; cette demande reste en vigueur pendant la période de temps indiquée par le salarié.
- De plus, le nom des salariés qui ont fait la demande ici prévue est affiché. Copie des demandes des salariés est expédiée à l'Union par l'Employeur et ce, dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent, par courrier recommandé.

- 10.11 f) La procédure prévue ci-haut aux sous-paragraphes a), b) et c) est appliquée à nouveau au cours des mois de janvier, mi-avril et août de chaque année pour ce qui est des magasins # 907 et 913. Cependant, dans le cas du magasin # 942, ladite procédure sera appliquée à nouveau au cours des mois de janvier et août.
- g) Si un nouveau module est créé et/ou un module est modifié, ou si le départ d'un salarié dans un module nécessite qu'il soit remplacé, le poste nouveau ou vacant est comblé en suivant l'ordre qui suit:
1. à même les employés de la division visée;
 2. à l'intérieur des sections «soft-good» ou «hard good» selon l'appartenance de la division visée;
 3. à l'intérieur du magasin;
 4. à l'extérieur
- En donnant priorité à l'ancienneté des employés à condition qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales des tâches du poste nouveau ou vacant.
- h) Pour les fins du présent paragraphe, le salarié attaché à plus d'un module est considéré comme faisant partie du réservoir.

10.12 À l'intérieur des divisions 5 et 6, l'employé qui est programmé et qui justifie de douze (12) mois d'ancienneté, bénéficie d'un minimum de dix (10) heures de travail par semaine.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 a) Toutes les heures fournies en excédent des trente-huit (38) heures hebdomadaires, seront rémunérées au taux et demi. En aucun cas, il n'y aura duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- b) Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi pour toute heure fournie après dix (10) heures consécutives de travail les jeudis et les vendredis et lorsque le magasin est ouvert le soir durant la période des fêtes.
- c) Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi les autres jours de la semaine pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.

- 11.01 d) Lorsqu'un salarié à temps partiel sera requis de travailler entre 00h01 et 24h00 le dimanche, il sera rémunéré au taux double.
- e) Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux et demi.
- 11.02 a) Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez de salariés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat, après avoir respecté l'ancienneté, ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les salariés du département qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables de rencontrer les exigences normales de la tâche.
- b) Lorsqu'il est requis par la direction, le temps supplémentaire dure un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectue à raison d'unité de six minutes. Les salariés sont appelés à travailler des heures supplémentaires de façon raisonnable.
- 11.03 a) Quand un salarié est rappelé au travail et que ces heures ne sont pas consécutives aux heures programmées, un paiement minimum de quatre (4) heures est payé au taux régulier ou à taux et demi pour le temps effectivement travaillé, le plus haut des deux.
- b) Si le salarié est rappelé au travail le dimanche, il recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux double.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les salaires et classifications apparaissent à l'Annexe «C», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera ni réduction de salaire ni mise à pied.
- 12.03 Le salarié recevra sa paye le jeudi de chaque semaine, avant midi, sauf lorsque les chèques de paye ne parviennent pas au magasin. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi.
- 12.04 a) Une prime de trois dollars (\$3) par jour sera versée aux salariés qui travaillent entre 19h01 et 07h00 pourvu qu'ils fournissent huit (8) heures de travail.

- 12.04 b) Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante dix cents (70¢) l'heure.
- c) Les primes prévues à ce paragraphe sont non-concomitantes et sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.
- 12.05 L'Employeur convient de payer à tous les salariés à temps partiel un boni de Noël égal à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 a) Les salariés à temps partiel auront droit à des vacances payées selon les termes suivants: ceux qui au 30 avril courant ont:

<u>Service continu</u>	<u>Durée des Vacances</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 4 ans	2 semaines	4% des gains de l'année de référence
4 ans et plus	3 semaines	6% " " " "
9 ans et plus	4 semaines	8% " " " "
16 ans et plus	5 semaines	10% " " " "
24 ans et plus	6 semaines	12% " " " "

- b) La période de vacances sera établie à compter du 1^{er} mai au 30 avril, cependant aucune période de vacances n'est accordée entre le 1^{er} novembre et le 8 janvier suivant.
- c) Le salarié à temps partiel qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances établie en 13.01 b) après que les salariés réguliers ont complété leur premier choix. L'excédent est programmé après que tous les autres salariés ont programmé les leurs.
- d) La liste des crédits de vacances des salariés à temps partiel sera affichée le ou vers le 1^{er} mai de l'année en cours. La liste des choix de vacances sera complétée et affichée au plus tard le 31 mai de l'année en cours.
- e) Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur premier choix.

- 13.01 f) La préférence pour le choix des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté de salarié à temps partiel dans chaque groupe de départements.
- g) Il est entendu que le salarié recevra sa paye de vacances au moment de son départ pour vacances.
- 13.02 a) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.
- b) Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances nonobstant son ancienneté.
- c) Le salarié qui est assigné à un autre magasin durant la période de vacances conserve son choix de vacances qu'il a établi dans son magasin.
- 13.03 Il est entendu que tout salarié à temps partiel aura comme congé hebdomadaire le samedi précédent sa période de vacances.
- 13.04 Les vacances sont non cumulatives.
- 13.05 Le salarié à temps partiel qui quitte son emploi aura droit au paiement des vacances qui lui sont dues au moment de son départ. Le montant dû sera calculé entre le 1^{er} mai et la date du départ, de la façon décrite à la clause 13.01.

ARTICLE XIV - CONGÉS STATUTAIRES

- 14.01 A) Le salarié a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois qui précèdent la fête, pour chaque jour de fête, tel que défini à l'article 14.01 de la partie de cette convention qui a trait aux salariés réguliers.
- B) Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.
- 14.02 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du magasin la veille de Noël et du jour de l'an.

ARTICLE XV - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- b) L'Employeur convient que tout salarié à temps partiel victime d'un accident de travail recevra paiement pour toutes les heures cédulées pour la journée de l'accident.

L'Employeur remet à tout salarié une formule d'accident et il doit remplir les informations qui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

15.02 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou un poste équivalent.

15.03 Les salariés désignés par l'Union au sens du paragraphe 15.04 de la première partie de cette convention peuvent être des salariés à temps partiel.

ARTICLE XVI - PLAN D'ASSURANCE

- 16.01 a) L'Employeur contribue un montant de 10¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- b) À compter du 1^{er} janvier 1986, l'Employeur contribue un montant de 11¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- c) À compter du 1^{er} janvier 1987, l'Employeur contribue un montant de 12¢ par heure normale travaillée à la Caisse du Régime de soins dentaires des Employés du Commerce du Québec.
- 16.02 À compter de la date de ratification, l'Employeur contribue un montant de 17.2 ¢ par heure normale travaillée pour ses salariés à temps partiel, à un régime d'assurance collective.

ARTICLE XVII - PLAN DE RETRAITE

17.01 Miracle Mart contribue au Retail Clerks Industry Pension Plan de la façon suivante:

À compter du 1^{er} janvier 1985, il paye vingt-six cents (\$0.26), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (\$0.30) le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XVIII - PERMIS D'ABSENCE

18.01 Procédure

a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être adressée, par écrit, à son gérant de magasin, par le salarié concerné, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

b) Une telle demande doit fournir les détails suivants:

- nom et prénom du salarié;
- les motifs de la demande;
- la date du début et de la fin de permis d'absence.

c) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence est fait, par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum de cinq (5) jours, calendrier de la date de la réception de la demande.

d) Un permis d'absence n'est pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin et que les motifs soient acceptables.

e) Un salarié ne peut obtenir plus de 6 mois de permis d'absence par année.

f) Un permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes:

- du 1^{er} juin au 1^{er} septembre;
- du 1^{er} décembre au 10 janvier;
- la semaine précédant la fête de Pâques.

18.02 Les jours d'élection décrétés par le gouvernement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur programmera les heures de travail de manière à ce que chaque salarié, ayant le droit de vote, puisse

18.02 jouir sans perte de salaire, du nombre d'heures consécutives, déterminées par la loi électorale, afin d'exercer son droit de vote. Cette disposition ne devra pas changer la programmation habituelle d'un salarié.

18.03 Les paragraphes qui ont trait aux congés de maternité pour les salariées régulières, s'appliquent mutadis mutandis aux salariées à temps partiel.

18.04 Congés d'adoption

En cas d'adoption, la salariée peut obtenir un congé sans solde allant jusqu'à six (6) mois avec cumulation d'ancienneté durant cette absence.

18.05 Congés de deuil

Le salarié a droit aux congés sans solde suivants pour les périodes de temps ici prévues, à l'exception du jour des funérailles qui sera payé si l'employé était cédulé ce jour là le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) décès de son conjoint ou de son enfant:
cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- b) décès de son père ou de sa mère:
quatre (4) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles;
- c) décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint:
trois (3) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas le jour des funérailles.
- d) décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grands-parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari ou de la femme de son enfant:
une (1) journée, soit la journée des funérailles.

18.06 Congé de mariage

Un salarié à temps partiel peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire le jour de son mariage. Le maximum de son salaire payable dans un tel cas n'excède pas quatre (4) heures. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

18.07 Devoir de Juré

- a) Lorsqu'un salarié temps partiel est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été programmé.

- b) Le salarié temps partiel convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit aucune perte de salaire s'il avait été programmé. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut 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.

18.08 Témoin de la Couronne

Tout salarié temps partiel convoqué par subpoena comme témoin de la Couronne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été programmé.

ARTICLE XIX - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 19.01 Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur et sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui, seront lavés par les salariés.

- 19.02 L'Employeur convient de mettre des surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception et d'étiquetage.

ARTICLE XX - SALLES DE REPOS

- 20.01 Des salles de repos seront fournies; elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

- 21.01 Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés ou les salariés se serviront de leurs propres cadenas et à leurs frais, selon le choix que les salariés manifestent à l'employeur.

- 21.02 S'il y a une erreur sur le chèque de paye du salarié, l'Employeur lui fait une avance de fonds qui équivaut au montant de l'erreur.

21.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

ARTICLE XXII - RENCONTRE

22.01 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties, afin de discuter des questions d'intérêt commun.

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention reste en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 25 août 1985 au 22 août 1987.

23.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A QUÉBEC, CE 4 JOUR DE Février 1986.

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

(Partie de première part)

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, LOCAL 503

(partie de deuxième part)

ANNEXE «C»DIVISION MIRACLE MART - QUÉBECÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEN VIGUEUR LE 26 août 1985

Début	\$ 5.46
6 mois	6.27
12 mois	6.92
18 mois	7.02
24 mois	7.12
30 mois	7.22
36 mois	7.46
42 mois	7.80

Tous les employés à temps partiel à l'emploi de l'employeur en date de la ratification reçoivent une augmentation de salaire de 4.5% effectif le 26 août 1985 et de 4% effectif le 25 août 1986.

EN VIGUEUR LE 25 août 1986

Début	\$ 5.46
6 mois	6.27
12 mois	6.92
18 mois	7.02
24 mois	7.12
30 mois	7.51
36 mois	7.76
42 mois	8.11