

No.

21772-06

NOM

Cie Pagut - Syndicat Inc.

12-056

30 SEP -5 14 44

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

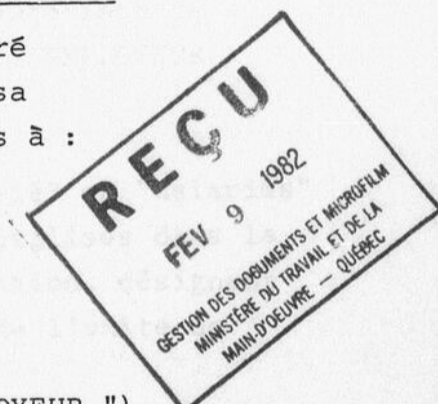
LA COMPAGNIE PAQUET-SYNDICAT INC

Corps politique et incorporé
ayant son siège social et sa
principale place d'affaires à :

545, Rue St-Joseph Est
Québec (Québec)
G1K 7P9

(Ci-après appelée " L'EMPLOYEUR ")

d'une part,



ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - association de bonne foi
ayant son siège social à :

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

ou ses successeurs détenant une charte
de l'Union Internationale des Travailleurs-
Unis de l'Alimentation et du Commerce
affiliés à la C.T.C. - F.T.Q.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

d'autre part.

3107

Microfilmé

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention a pour but d'assurer des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois et des droits et obligations des parties.

1.02 EMPLOYEUR Le mot employeur quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'EMPLOYEUR ou l'EMPLOYEUR lui-même.

1.03 SALARIE Les mots "salarié" ou "salariés" quand il sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes de l'unité de négociation.

1.04 SURNUMERAIRE Tout employé embauché par l'EMPLOYEUR (exclu de l'unité de négociation) qui ne travaille pas plus de vingt heures (20) par semaine, les jeudi, vendredi et samedi, excepté pendant les périodes suivantes:

du 15 juin au 1er septembre
du 11 décembre au 31 décembre

durant lesquelles périodes, il peut travailler plus de vingt heures (20) par semaine.

En tout temps, les salariés à temps partiel auront priorité d'emploi et des heures sur les salariés surnuméraires et étudiants et cela même durant les périodes définies ci-dessus.

- 1.05 JOUR A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- 1.06 JOUR OUVRABLE Signifie toute journée durant laquelle le magasin de l'EMPLOYEUR est ouvert au public.
- Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.
- 1.07 MISE A PIED
(Salarié régulier) Toute réduction de la semaine normale de travail pour manque de travail.
- 1.08 MISE A PIFD
(Salarié à temps partiel) Toute réduction complète de la semaine de travail pour manque de travail.
- 1.09 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.
- 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.
- 1.10 SALARIE REGULIER: Salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévue à la clause 12.01.
- 1.11 SALARIE A TEMPS PARTIEL : Salarié qui a complété sa période de probation, mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail prévue à la clause 12.01 .

ARTICLE 11 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît que l'Union détient un certificat d'accréditation qui lui a

été accordé par un commissaire-enquêteur, le 25 mai 1971, et amendé le 16 mars 1976, dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention, et qu'il est le seul agent négociateur et mandataire des employés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation. Nonobstant le certificat d'accréditation, les parties conviennent d'exclure de l'unité de négociation l'agent de sécurité.

- 2.02 L'EMPLOYEUR et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 Lorsque l'EMPLOYEUR accorde un contrat à forfait et/ou donne à concession partie ou totalité d'un de ses rayons, les salariés dans les rayons concernés conservent tous les droits de la convention collective et les privilèges acquis et sont considérés comme demeurant à l'emploi de l'EMPLOYEUR. De plus, au moment de ce changement ces salariés peuvent déplacer dans d'autres rayons du magasin s'ils le désirent.
- 2.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail des salariés de l'unité de négociation, sauf le cas des surnuméraires et sujet à l'application des clauses 8.14 et 12.12.
- b) Nonobstant ce qui précède, les personnes exclues de l'unité de négociation pourront montrer ou enseigner aux salariés des nouvelles méthodes de travail. comment placer de la marchandise, ou enseigner de nouvelles méthodes d'alignement (layout) mais le travail manuel est effectué par le salarié.

Mais occasionnellement, un acheteur ou assistant peut travailler dans un rayon dans le but de démontrer des nouvelles techniques de vente, d'établir contact avec les clients permettant ainsi la planification d'achat futur mais n'affectera pas le nombre d'heures de travail dans les rayons, et, ne peut bénéficier de commission appartenant aux salariés.

2.05 Les annexes font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 111 - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

3.01 L'UNION reconnaît que les fonctions suivantes sont considérés comme exclusives à l'EMPLOYEUR:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires, suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- d) sous réserve de la clause relative à l'ancienneté, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui

précède, déterminer les méthodes de vente et de distribution, les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire, discriminatoire ou en violation de la convention, à défaut de quoi, le salarié ou l'union peut soumettre un grief.

3.03 Les agents de sécurité, n'ont aucune directive à donner aux salariés. Dans certaines circonstances très exceptionnelles, ils pourront toutefois le faire en prenant toutes les précautions usuelles et en informant ensuite sans délai le service du personnel.

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, l'union et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale;

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucun rassemblement syndical, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention collective, sur la propriété de l'EMPLOYEUR, sans son consentement.

- 4.03 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.
- 4.04 Lors de l'embauchage, l'employeur fait signer au nouveau salarié une carte d'adhésion syndicale;
- 4.05 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 paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'UNION.
- 4.06 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 paie.
- 4.07 L'EMPLOYEUR remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'UNION, le dixième (10e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 4.08 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.
- 4.09 L'EMPLOYEUR fournira à l'UNION un relevé de cotisations et des frais d'initiation

prélevés par période ou par mois selon l'entente présentement en vigueur. Ce relevé comprend le numéro du salarié, sa location, son nom et son prénom au complet, ses déductions hebdomadaires, les totaux pour les cotisations et les frais d'initiation son numéro d'assurance sociale (15-09-80), la date et le code de fin de service, sa date de naissance, sa date d'emploi et le total des déductions à date.

4.10 L'EMPLOYEUR s'engage à fournir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention et, par la suite, le 31 janvier et le 30 septembre de chaque année, au secrétariat de l'UNION, la liste complète de ses salariés comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, le numéro d'assurance sociale, ainsi que leur date d'entrée en service.

L'EMPLOYEUR transmet mensuellement à l'UNION les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction, la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur, et les nouveaux salariés qui ont été embauchés de même que les salariés qui ont été mis à pied.

ARTICLE V - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 L'EMPLOYEUR convient de désigner des endroits où l'UNION peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage fermé. Il est toutefois convenu que ces avis devront être acceptés au préalable par

l'EMPLOYEUR, qui y apposera ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis de convocation, il n'est pas nécessaire de le faire initialer.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 6.01 L'UNION peut désigner ou faire élire par les membres de l'unité de négociation quatre (4) délégués syndicaux et quatre (4) délégués syndicaux substituts. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de la compagnie depuis au moins un (1) an;
- 6.02 L'EMPLOYEUR n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée par écrit:
- 6.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'UNION doit être accompagné d'un représentant syndical et/ou un délégué et/ou un délégué-substitut, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'EMPLOYEUR .
- Pour toute rencontre personnelle ou confidentielle et/ou n'ayant pas de relation avec la convention collective, le salarié peut exiger que le délégué d'union n'assiste pas à la rencontre.
- 6.04 Les délégués de l'UNION, de rayon ou service de service différent, peuvent, au plus cinq (5) à la fois, après avis de cinq (5) jours donné à l'EMPLOYEUR, s'absenter, sans solde pour participer à des congrès ou autres réunions syndicales. Il est entendu que de telles absences ne peuvent avoir lieu, sauf avec entente, du 11 décembre au 10 janvier.
- 6.05 Les représentants syndicaux peuvent visiter le magasin de l'EMPLOYEUR durant les heures d'ouverture du magasin, ils doivent signaler leur présence au Directeur du Personnel ou à son remplaçant afin de constater que les

termes de la convention collective sont respectés.

Les représentants doivent faire en sorte de ne pas nuire aux opérations de l'EMPLOYEUR.

Aux fins de discussion d'un grief, le Directeur du personnel produira les documents nécessaires à l'exception des documents de nature confidentielle.

- 6.06 Le comité de négociation est formé de représentants permanents de l'UNION et de salariés de l'unité de négociation.
- Il est entendu, que l'EMPLOYEUR libère les salariés sur le comité de négociation et paye le salaire de six (6) membres du comité de négociation.
- 6.07 Les salariés ne peuvent s'absenter de leur travail pour rencontrer le délégué syndical et/ou le substitut-délégué syndical, sans avoir obtenu au préalable la permission de l'Agent de personnel ou son remplaçant, laquelle ne peut être refusée sans raison .
- 6.08 Un délégué syndical et/ou un substitut-délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir obtenu la permission de l'Agent de personnel ou son remplaçant, laquelle ne peut être refusée indûment. Ces absences doivent être en relation avec la convention collective .
- 6.09 L'EMPLOYEUR libère, sans solde, au plus deux (2) salariés à la fois appelés à s'occuper, à plein temps, d'affaires syndicales, pour des périodes maximum de six (6) mois, après avoir été avisé, par écrit, trente (30) jours à l'avance. Le salarié libéré reprend, à son retour, sa fonction ou une fonction comparable, si sa fonction est abolie avec tous ses privilèges.

- 6.10 Les membres du comité exécutif de l'Union, jusqu'à concurrence de trois (3) à la fois, peuvent obtenir un permis d'absence de deux (2) jours, sans rémunération, pour s'occuper d'affaires syndicales, pourvu qu'ils en fassent la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance à l'Agent de personnel ou son remplaçant.
- 6.11 Les délégués syndicaux ainsi que les assistants délégués, dont la liste est remise à l'EMPLOYEUR, jouissent d'une ancienneté préférentielle à l'occasion d'une mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales d'une tâche;
- 6.12 Aucun délégué syndical ou substitut ne peut être transféré à un autre établissement sans son consentement.
- 6.13 L'EMPLOYEUR transmet sans délai à l'UNION copie de tout règlement, avis, directives ou communications concernant les salariés.
- 6.14 Il n'y aura pas de discrimination contre les délégués d'UNION en raison de leurs fonctions syndicales.
- 6.15 L'Agent de personnel ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'UNION, le premier (1er) jour de son emploi. Cette même procédure s'applique dans le cas d'un transfert d'un salarié d'un magasin à un autre.
- 6.16 Les salariés pourront porter leurs boutons d'UNION ou de délégués en tout temps lorsqu'ils travaillent.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 L'EMPLOYEUR OU l'UNION ou tout salarié peut soulever tout grief dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective. Tel grief devra être soumis par écrit à l'autre partie et sera étudié de la façon suivante:
- 7.02 Le grief peut être soumis par écrit et discuté dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief. Il y a alors réunion et discussion entre le salarié intéressé, son Agent de personnel et/ou son remplaçant, le délégué d'UNION ou d'un représentant. L'Agent de personnel ou son remplaçant doit dans un maximum de dix (10) jours ouvrables faire part, par écrit, au salarié concerné et à l'UNION de sa décision. En cas d'absence d'un salarié, le délai susdit de dix (10) jours débutera le jour de son retour .
- 7.03 Une erreur dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas, à condition qu'il soit substantiellement décrit.
- 7.04 L'EMPLOYEUR ou l'UNION peut soumettre des griefs sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.05 Les griefs relatifs au taux de salaire sont soumis directement au Directeur du personnel et toute décision relative à tels griefs mentionne la date de la mise en vigueur du taux de salaire; le délai de l'article 7.02 ne s'applique pas à tels griefs.
- 7.06 Un grief concernant un congédiement est soumis au Directeur du personnel, dans les dix (10) jours ouvrables de la date du congédiement.

- 7.07 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.
- 7.08 S'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus à la procédure de griefs advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé à l'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 cette étape de la procédure de griefs.
- 7.09 L'arbitre n'aura 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.
- 7.10 Tout décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 7.11 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.
- 7.12 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 7.13 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

- 7.14 Avant de procéder à l'audition, la partie désirant contester la juridiction de l'arbitre doit en informer, par écrit, la partie adverse dans les cinq (5) jours qui précèdent l'audition.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié depuis son dernier embauchage;
- 8.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de trente (30) jours de travail sur quatre (4) mois . Une fois la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauchage. Une présence au travail selon sa cédule équivaut à un (1) jour de travail.
- 8.03 Lorsque l'EMPLOYEUR veut combler une fonction vacante ou nouvelle, il doit l'afficher:
- a) Aux postes de poinçon, pendant une période de dix (10) jours ouvrables et en remet copie au délégué syndical;
 - b) Une fonction vacante est déterminée de la façon suivante:
 1. Décès, retraite, départ, renvoi, avancement ou rétrogradation définitifs d'un salarié.
 2. Création d'un nouvel emploi ou augmentation du nombre des salariés effectuant des tâches existantes assignant un salarié temporairement.
- 8.04 Après la période d'affichage, l'EMPLOYEUR remet au délégué de l'Union la liste des salariés qui ont présenté leur candidature. L'EMPLOYEUR accorde la fonction vacante en se basant sur l'ancienneté, à condition

que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche;

- 8.05 Pendant le délai d'affichage, tout salarié qui désire être transféré au poste vacant appose son nom sur l'avis;
L'EMPLOYEUR accorde la fonction vacante dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage en se basant sur l'ancienneté à condition que le candidat choisi puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.06 Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure de l'affichage, il sera muté à la nouvelle occupation et sera payé selon l'échelle de salaire établie.
- 8.07 Le candidat auquel le poste vacant est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 8.08 Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou s'il est incapable d'accomplir avec satisfaction la fonction vacante, il est retourné à sa fonction antérieure, sans perte d'ancienneté, et son salaire est réajusté au salaire précédent.
- 8.09 Si aucun salarié ne poste sa candidature, l'EMPLOYEUR peut combler cette fonction en embauchant un nouveau salarié.
- 8.10 Durant toute la période d'affichage ainsi que la période de sélection, l'EMPLOYEUR pourra combler la fonction vacante en y assignant un salarié temporairement.

- 8.11 Dans un cas de mise à pied, l'ancienneté prévaut, à condition que le salarié soit capable de remplir les exigences normales d'une autre tâche.
- 8.12 L'emploi de surnuméraire ne doit pas se faire successivement dans le but de priver un salarié de son emploi.
- 8.13 L'EMPLOYEUR ne peut embaucher de nouveaux salariés, à moins que tous les salariés mis à pied et possédant encore des droits d'ancienneté ne soient réembauchés, s'ils sont capables de remplir une tâche disponible.
- 8.14 Les salariés mis à pied sont réinstallés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire, que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés, s'ils sont capables de remplir une tâche disponible.
- 8.15 Aucun salarié n'est transféré dans un autre établissement sans son consentement.
- 8.16 Le salarié qui remplit, à la suite d'un affichage, une fonction supérieure, reçoit immédiatement le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction.
- 8.17 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'EMPLOYEUR, une fonction autre que celle qu'il remplit régulièrement, mais couverte par la convention, pendant une (1) journée complète de travail ou plus, il reçoit le salaire prévu pour celle des deux (2) qui est la mieux rémunérée.
- 8.18 Un salarié ne peut être transféré temporairement pour plus d'une (1) journée par

semaine sans son consentement, sauf pour les salariés de l'équipe volante.

- 8.19 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention, autorisée par l'EMPLOYEUR, ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 8.20 Tout salarié mis à pied reçoit un préavis par écrit de deux (2) semaines ou est payé deux (2) semaines de salaire à la place du préavis.
- 8.21 Un salarié régulier en surplus de personnel ou en mise à pied peut déplacer un autre salarié régulier dans un autre département s'il peut remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 1X - PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un salarié perd toute ancienneté :
- a) S'il met fin volontairement à son emploi, cependant un salarié à jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer une telle décision.
 - b) S'il est congédié par l'EMPLOYEUR pour cause.
 - c) S'il est mis à pied par l'EMPLOYEUR pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
 - d) S'il est absent sans autorisation pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs à moins d'incapacité dû à une cause hors de son contrôle.

- e) S'il néglige, après une mise à pied, de se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel recommandée dont copie au syndicat à moins d'incapacité de reprendre le travail.
- f) Après qu'un salarié ait terminé une probation de quatre-vingt-dix (90) jours dans une fonction hors de l'unité de négociation.
- g) L'âge de la retraite est obligatoire à 65 ans.

ARTICLE X - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'incitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail;
- 10.02 L'UNION s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'EMPLOYEUR;
- 10.03 L'EMPLOYEUR s'engage, pendant la durée de la convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses salariés.

ARTICLE XI - SECURITE D'EMPLOI

- 11.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié, susceptible d'entraîner éventuellement une

mesure disciplinaire quelconque, l'EMPLOYEUR communique, par écrit, au salarié concerné, un avis donnant les raisons et, en même temps prévient l'UNION de l'imposition d'une mesure disciplinaire;

- 11.02 Tout avis devra être remis de main à main en présence d'un délégué au salarié concerné dans les sept (7) jours ouvrables suivant la connaissance des faits rapportés dans l'avis.
- 11.03 Aucun salarié ayant complété sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 11.01 n'ait été suivie, sauf dans le cas de mauvaise conduite sérieuse. Dans un tel cas, le représentant de l'UNION devra être informé de la décision du congédiement ou de la suspension.
- 11.04 Seuls les avis écrits communiqués au salarié et à l'UNION constituent le dossier disciplinaire du salarié.
- 11.05 Aucun avertissement, grief ou plainte de l'EMPLOYEUR, inscrit au dossier du salarié ne peut être invoqué contre ce dernier si, pendant les six (6) mois subséquents, aucun autre avertissement, grief ou plainte n'a été inscrit à son dossier.
- 11.06 Le délégué syndical est convoqué en même temps que le salarié et assiste à toute entrevue demandée par l'EMPLOYEUR et relative au rendement et à la conduite du salarié.
- 11.07 Aucun règlement de l'EMPLOYEUR ou du syndicat ne peut contredire les termes de la convention.

11.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'EMPLOYEUR, à moins que ce dernier soit en mesure de prouver la faute du salarié.

11.09 L'EMPLOYEUR a le fardeau de la preuve dans tous les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage.

ARTICLE X11 - HEURES DE TRAVAIL.

12.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept (37) heures et la journée régulière de travail de sept (7) heures pour trois (3) jours, six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) pour une (1) journée et neuf heures et demie ($9\frac{1}{2}$) pour l'autre journée, sauf pour les salariés préposés à l'ouvrage général, les livreurs, les aide-livreurs les préposés à la livraison et le receveur à la plate-forme, les préposés à l'emballage et aux entrepôts des meubles et l'entretien de nuit, pour lesquels la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail de huit (8) heures.

12.02 Le programme d'heures de travail sera établi par l'EMPLOYEUR à l'intérieur des heures d'ouverture et de fermeture des établissements (Loi 24). Tous les salariés peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail. Un salarié ne travaillera pas plus d'un (1) soir par semaine à moins qu'il y consente.

- 12.04 Un salarié régulier à plein temps, qui travaille un deuxième (2ième) soir au cours d'une (1) semaine, est rémunéré au taux et demi pour ses heures additionnelles, à moins qu'il préfère que ses heures additionnelles lui soient remises en temps et demi.
- 12.05 Durant la période d'été, soit du 25 juin au 31 août, la journée de travail se termine à dix-sept (17:00) heures les lundi, mardi, mercredi et samedi.
- 12.06 Advenant une modification à la Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux, et relative aux heures d'ouverture des magasins, les parties négocieront les ajustements nécessaires et, à défaut d'entente, soumettront le problème à l'arbitrage.
- 12.07 Tous les salariés ont droit à un samedi de congé par rotation ^{dans chaque} ~~de~~ rayon à tous les quatre (4) samedi .
- 12.08 Des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés successivement dans le but de prévenir l'utilisation d'un salarié régulier à temps complet.
- 12.09 Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas du midi ou du soir, selon le cas. Les repas se prennent entre onze (11:00) heures et quatorze (14:00) heures, et entre seize (16:00 heures et dix-neuf (19:00) heures.

12.10 Un salarié a droit à une pause-café de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et à une pause-café de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

Un salarié cédulé pour travailler à compter de dix-huit heures (18:00) jusqu'à vingt-et-une heures à droit à une pause-café de quinze (15) minutes. Le salarié qui travaille de onze heures (11:00) à seize heures (16:00) à une pause-café de trente minutes (30) dans l'après-midi, après quatorze heures (14:00).

12.11 Les heures de travail sont consécutives, sauf pour la période de repas.

12.12 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté, dans chacune des classifications, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles, et pourvu que le salarié possède les exigences normales de la fonction à remplir et qu'il soit disponible.

12.13 Le travail de routine du rayon devra être réparti équitablement entre tous les salariés du rayon.

13.08 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans un rayon ou service, ne peuvent refuser de faire du temps supplémentaire. Au surplus, le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés affectés à une même tâche dans un même rayon ou service.

ARTICLE X111 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout travail exécuté en plus de la semaine ou de la journée régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi.
- Cependant, le travail effectué le jour du congé hebdomadaire du salarié peut, avec son consentement, être remis en congé au taux et demi.
- 13.02 Tout travail fait le dimanche ou un jour de congé chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux double.
- 13.03 Un salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement de l'EMPLOYEUR, est rémunéré au taux applicable, mais à droit à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux et demi.
- 13.04 Tout travail effectué le jour du congé hebdomadaire d'un salarié est rémunéré au taux et demi, si le salarié complète sa semaine régulière de travail.
- 13.05 Des jours de congé chômés et payés prévus à la convention sont considérés comme des jours de travail pour déterminer le droit au temps supplémentaire.
- 13.06 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans un rayon ou service, ne peuvent refuser de faire du temps supplémentaire. Au surplus, le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés affectés à une même tâche dans un même rayon ou service.

ARTICLE XIV - SALAIRES

- 14.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés le salaire prévu à l'Annexe "B".
- 14.02 Aucun salarié ne peut être mis à pied ou subir une diminution de salaire à cause de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 14.03 Le salarié embauché à un taux supérieur au taux de salaire minimum prévu pour sa classification, progresse dans l'échelle de salaire comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier sa progression.
- 14.04 L'EMPLOYEUR convient de ne pas créer de nouvelle classification dans le but d'exclure des salariés de l'unité de négociation.
- 14.05 Advenant la création de nouvelles classifications, l'EMPLOYEUR s'engage à en aviser l'UNION et à négocier avec ses représentants le taux de salaire.
- A défaut d'entente dans les trente (30) jours suivant l'établissement de la nouvelle classification, l'UNION peut présenter un grief suivant la procédure prévue à la présente convention. L'arbitre a juridiction pour déterminer le taux de salaire applicable.
- 14.06 La paie est distribuée tous les deux (2) jeudis avant-midi. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.

- 14.07 Le bordereau de paie doit indiquer:
- La période de paie;
 - Le nombre d'heures régulières;
 - Le nombre d'heures en temps supplémentaire;
 - Le salaire brut;
 - Les déductions (impôts, assurance collective, cotisation syndicale, etc...)
 - Le salaire net;
 - Les commissions, s'il y a lieu.

14.08 Un salarié qui remplace son supérieur immédiat pour plus d'une (1) journée dans une (1) semaine a droit à une prime de dix pour cent (10%) de son salaire, laquelle est ajoutée à son salaire régulier.

14.09 Le salarié qui est assigné à une autre fonction pour une (1) journée ou plus, reçoit le salaire de cette dernière fonction, si celui-ci est plus élevé.

14.10 Dans le cas de tempêtes de neige, le magasin ouvre ses portes comme à l'accoutumé si les autobus de la C.T.C.U.Q. circulent. Si les autobus ne circulent pas, l'EMPLOYEUR fait annoncer le plus tôt possible, aux postes de radio C.H.R.C. et C.K.C.V., l'heure de la reprise des services.

Lorsqu'une tempête s'élève pendant les heures de travail, l'EMPLOYEUR se tient en contact avec la C.T.C.U.Q. et informe les salariés, le plus tôt possible, s'il y a lieu de fermer le magasin et, dans tel cas, les salariés ne subissent

pas de perte de salaire. Un salarié qui doit quitter le magasin lorsque ce dernier reste ouvert, doit obtenir l'autorisation de l'Agent de personnel. Si les employés demeurent dans les établissements suite à une tempête, l'EMPLOYEUR devra payer les repas à tous les salariés présents.

- 14.11 Les salariés de l'entretien de jour ou de nuit dont les heures régulières de travail se situent entre 17 heures (sauf le jeudi et vendredi, 21 heures) et 8 heures, ont droit à une prime de nuit de trente cents (\$0.30) l'heure. Cette prime est ajoutée au salaire.

ARTICLE XV - JOUR DE CONGES CHOMES ET PAYES

- 15.01 Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés:

- Premier janvier;
- 2 janvier (avant-midi);
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- 25 décembre;
- 26 décembre (avant-midi).

Si la St-Jean Baptiste et la Confédération tombent un dimanche, le congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

- 15.02 Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe précédent tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier

peut, s'il en a avisé l'employeur avant son départ pour vacances, ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure.

- 15.03 Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe 15.01 est célébré un jour ouvrable, les salariés ont droit quand même à leurs congés hebdomadaires.
- 15.04 Aucun salarié, sauf le gardien, ne travaille plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après l'heure de fermeture, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An.
- 15.05 Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un (1) congé mobile par année, qu'il prend à la date convenue avec son supérieur immédiat.

ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 L'EMPLOYEUR convient d'accorder des vacances payées qui seront allouées, selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 1er mai courant:

SERVICE CONTINU

Moins de douze (12) mois

Un (1) an

VACANCES PAYEES

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total.

Deux (2) semaines payables à 4%.

SERVICE CONTINUVACANCES PAYEES

Quatre (4) ans

Trois (3) semaines,
payables à 6%.

Dix (10) ans

Quatre (4) semaines,
payables à 8%.

Vingt (20) ans

Cinq (5) semaines,
payables à 10%.

Chaque semaine de vacances est payée selon le pourcentage établi ou selon l'équivalent du nombre de semaines auxquelles il a droit selon la plus avantageuse des deux (2) formules, et la rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.

16.02

Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté, au cours du mois d'avril, et affichées le 1er mai, pour la période normale de vacances.

16.03

La période normale de vacances s'établira à compter du 1er mai au 1er septembre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'EMPLOYEUR.

16.04

Les salariés qui choisiront leurs vacances en dehors de la période normale de vacances, devront le faire par ordre d'ancienneté au cours du mois de septembre et l'EMPLOYEUR devra l'afficher le 1er octobre.

16.05

Les salariés ont droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances pendant la période normale de vacances. Ceux

qui ont droit à une troisième (3e), une quatrième (4e), une cinquième (5e) semaine de vacances doivent les prendre en dehors de la période normale de vacances.

Sous réserve de la clause 16.02, les vacances doivent être prises consécutivement, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'Agent de Personnel .

- 16.06 L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour vacances.
- 16.07 Le salarié dont le conjoint est au service de l'EMPLOYEUR peut prendre ses vacances à la même date que lui.
- 16.08 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à son indemnité de vacances accumulées depuis le premier mai précédent.
- 16.09 La durée de vacances d'un salarié n'est pas affectée par ses absences pour maladie, accident, congé de maternité ou autres absences prévues à la convention.
- 16.10 Il est entendu que l'indemnité de vacances comprend le salaire hebdomadaire, plus commission, plus tou^{tes} les primes qui sont accordés au salarié.

17.04 Lorsque des funérailles, baptême et confirmation ont lieu à plus de cent (100) miles de la résidence du salarié, .../30 dernier a droit à une (1) journée payée additionnelle de congé.

- 16.11 Un salarié qui est affecté par la maladie ou un accident avant son départ pour vacances, ne verra pas ses vacances annulées, il devra à son retour, fixer sa nouvelle date de vacances et l'EMPLOYEUR devra l'inscrire sur la cédule qui est affichée.

ARTICLE XVII - CONGES SPECIAUX

- 17.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.
- 17.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa sœur, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congés payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.
- 17.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payé, si le jour des funérailles est un jour ouvrable.
- 17.04 Lorsque des funérailles, baptême et confirmation ont lieu à plus de cent (100) milles de la résidence du salarié, ce dernier a droit à une (1) journée payée additionnelle de congé.

- 17.05 Un salarié a droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire, le jour où son épouse quitte l'hôpital après une naissance ou le jour de l'adoption légale d'un enfant.
- 17.06 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payé à l'occasion de son mariage ou pour assister au mariage de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur, si le mariage est célébré un jour ouvrable.

ARTICLE XV111 - PERMIS D'ABSENCE

- 18.01 Un salarié peut soumettre une demande de permis d'absence, sans rémunération, à l'Agent de personnel, laquelle ne lui sera pas refusée sans raison. Dans le cas de refus, la compagnie doit en donner les motifs par écrit, au salarié et à l'UNION.

A son retour, le salarié reprend son ancienne fonction ou une fonction comparable, sans perte de ses droits acquis.

- 18.02 Un salarié peut obtenir un congé sans rémunération d'une durée maximum d'un (1) an, afin de suivre des cours de perfectionnement. La période d'un tel congé peut être prolongée après entente avec l'UNION.

ARTICLE 1X - CONGE DE MATERNITE

- 19.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans solde

qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre sa fonction ou une fonction comparable.

19.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande; elle devra cependant quitter son poste au plus tard au septième (7ième) mois de grossesse;
- b) dès son retour au travail, au plus tard quatre (4) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.

ARTICLE XX - CONGE-MALADIE

20.01 Un salarié absent pour maladie ou accident reprend, à son retour au travail, sa fonction ou une fonction équivalente.

20.02 Le 1er mai de chaque année, l'EMPLOYEUR accorde un crédit de congé-maladie de quatre-vingt-seize (96) heures pour le salarié travaillant quarante (40) heures par semaine et quatre-vingt-douze (92) heures pour les salariés travaillant trente-sept (37) heures par semaine.

Le salarié n'ayant complété sa période de probation accumule huit (8) heures par mois ou sept heures et deux tiers (7 2/3) selon sa semaine de travail jusqu'à concurrence de quatre-vingt-seize (96) ou quatre-vingt-douze (92) heures, selon le cas .

Les salariés peuvent accumuler ces congés de maladie jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ou à chaque année, monnayer les jours à ^{leur} ~~son~~ crédit pour des bons d'achat . Ces bons d'achat ne doivent pas être calculés à même le salaire du salarié.

Les salariés à l'emploi de notre compagnie depuis quinze (15) ans et plus continueront à accumuler, sans limite, les jours de congés-maladie à raison d'une (1) journée par mois de service.

Lors de la mise à la retraite de ses salariés la compagnie leur ~~paiera~~^{paiera} ~~paieront~~, au taux de salaire alors en vigueur, les jours de congés-maladie accumulés, jusqu'à concurrence de quatre-vingt dix (90) jours .

20.03 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute la journée de l'accident sans que sa caisse de congés-maladie ne soit affectée.

L'EMPLOYEUR paie au salarié les cinq (5) premiers jours de l'accident tel que prévu par la loi.

ARTICLE XXI - SECURITE ET SANTE

21.01 L'EMPLOYEUR convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

21.02 L'EMPLOYEUR paie cinquante pour cent (50%) de la prime individuelle de chaque employé exigée par l'assureur et déduit de la paie de l'employé l'autre cinquante pour cent (50%). Il remet les argents à l'assureur et remet une copie de l'état de compte au syndicat;

ARTICLE XXII - BONS DE PAIEMENT

- 21.03 Lorsque le besoin se fait sentir, les parties conviennent de rechercher et de choisir conjointement, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, l'assureur qui offrira les meilleurs bénéfices et services, au meilleur coût;

- 21.04 L'EMPLOYEUR ne peut, sans le consentement du syndicat, modifier les bénéfices d'assurance collective, ni changer d'assureur;

- 21.05 L'EMPLOYEUR fournit au syndicat une copie de la police-maîtresse du contrat d'assurance collective;

- 21.06 L'EMPLOYEUR autorise le syndicat à obtenir de l'assureur tous les renseignements qu'il désire connaître au sujet de l'assurance collective.

ARTICLE XXIV - UNIFORMES

- 24.01 L'EMPLOYEUR continue de fournir et d'entretenir les uniformes des préposés aux abonnés et des livreurs, ainsi que tout autre uniforme exigé par lui.

ARTICLE XXV - SALAIRES A TEMPS PARTIEL

- 25.01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste

ARTICLE XX11 - BONI DE NOEL

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, la compagnie accorde à ses salariés des bons d'achats comme suit:

D'une valeur de \$65.00 aux salariés réguliers après un (1) an de services.

D'une valeur de \$45.00 aux salariés à temps partiel après un (1) an de services.

D'une valeur de \$20.00 aux autres salariés qui ont complété leur période de probation.

Ces bons d'achats ne doivent pas être calculés à même le salaire.

ARTICLE XX111 - FONCTIONS DE JURE

23.01 Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier.

23.02 Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation comme juré.

ARTICLE XX1V - UNIFORMES

24.01 L'EMPLOYEUR continue de fournir et d'entretenir les uniformes des préposés aux ascenseurs et des livreurs, ainsi que tout autre uniforme exigé par lui.

ARTICLE XXV - SALARIES A TEMPS PARTIEL

25.01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste

vacant et selon leur ancienneté, à condition d'être capable de remplir les exigences normales de la tâche et d'en avoir avisé l'employeur, par écrit.

- 25.02 Les salariés à temps partiel accumulent leur ancienneté selon la durée de service accumulée depuis leur dernier embauchage.
- 25.03 Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés à temps partiel au même titre que pour les salariés réguliers.

ARTICLE XXVI - SALLE DE REPOS

- 26.01 L'EMPLOYEUR continue de mettre à la disposition des salariés une salle de repos.

ARTICLE XXVII - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 27.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'EMPLOYEUR doit, de concert avec l'UNION, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié régulier de s'adapter auxdites améliorations modifications ou transformations.
- 27.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'EMPLOYEUR facilitera cet entraînement spécial à son personnel, à moins que le

salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 27.03 L'EMPLOYEUR souhaite garder à son emploi son personnel actuel mais ne peut fournir de garantie d'emploi à quiconque à la suite de ces améliorations ou modifications. Cependant, si des mises à pied devenaient nécessaires, ces mises à pied seraient effectuées conformément à la convention collective.
- 27.04 L'EMPLOYEUR s'engage à donner à l'UNION et au salarié visé un préavis avant que la mise à pied ne devienne effective. Ce préavis est de trois (3) mois pour les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de six (6) mois pour les salariés ayant un (1) an ou plus d'ancienneté.
- 27.05 L'EMPLOYEUR doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. L'EMPLOYEUR et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés,
- 27.06 L'EMPLOYEUR et le syndicat publient, sous forme de fascicule, le texte de la présente convention collective pour distribution à tous les membres du syndicat et défraient chacun la moitié du coût d'impression.
- 27.07 Les salariés appelés par leur fonction à prendre leurs repas hors des établis-

sements de l'EMPLOYEUR ou hors de l'établissement où ils travaillent régulièrement, ont droit à une allocation de cinq dollars (\$5.00) par repas sur présentation de reçu.

27.08 Dans le cas où l'EMPLOYEUR déciderait de faire suivre des cours d'entraînement, de perfectionnement ou de spécialisation à un ou plusieurs de ses salariés, il procédera comme suit:

- a) Afficher, au lieu habituel, durant dix (10) jours ouvrables, les conditions d'admission et les aptitudes requises demandées;
- b) les candidats intéressés devront inscrire leur nom sur cet avis;
- c) parmi les candidats inscrits qui ont satisfait aux conditions d'admission et qui ont les aptitudes requises, celui qui a le plus d'ancienneté aura la préférence.

27.09 Les salariés qui seront appelés à suivre des cours en dehors de leurs heures régulières de travail seront rémunérés au taux simple ou auront droit à un congé d'une durée équivalant à la durée de ces cours, au choix de l'EMPLOYEUR.

27.10 Ceux qui sont autorisés à suivre des cours à l'extérieur, continueront de recevoir leur salaire régulier et seront remboursés des dépenses réelles encourues pour suivre ces cours.

- 27.11 Le fait pour un salarié de rater un ou plusieurs examens à la suite de ces cours, ne peut être pour lui une cause de mise à pied de rétrogradation, de congédiement, ni de la perte des avantages prévus dans cette convention.
- 27.12 Toute entente particulière modifiant la convention entre l'EMPLOYEUR et un ou des salariés doit, au préalable, être acceptée par le syndicat.
- 27.13 Les salariés peuvent effectuer leurs achats dans l'établissement pendant leur congé hebdomadaire ou leur période de repas. Au surplus, ils peuvent avec la permission de leur surveillant ou de l'Agent de personnel, s'absenter de leur travail pendant un maximum de vingt (20) minutes par jour pour effectuer des achats.
- 27.14 Aucun salarié ne doit être soumis à un quota de vente quelconque.
- 27.15 Tous les ans, l'EMPLOYEUR calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié. Ces formules seront remises au plus tard aux salariés le 1er février.
- 27.16 Lorsque le supérieur immédiat est présent, il doit lui-même transmettre les directives aux salariés. L'EMPLOYEUR fournira au syndicat la liste des supérieurs immédiats.
- 27.17 L'EMPLOYEUR coopèrera dans le cas où l'UNION désire tenir un vote ou scrutin

secret dans le magasin aux fins d'élections des officiers de l'UNION des Employés de Commerce, Local 503, U.I.E.C.

- 27.18 Sauf dans les cas de ventes excédant trente-trois et un tiers pourcent (33 1/3%) d'escompte dans tous ses établissements, l'EMPLOYEUR s'engage, pendant la durée de la présente convention, à maintenir en vigueur ses taux d'escompte de vingt pourcent (20%) et dix pourcent (10%) sur les achats en faveur de ses salariés. De plus, les salariés (es) mariés (es) ont droit à cet escompte pour les achats effectués pour leur conjoint et pour les enfants qu'ils (elles) ont déclarés être à charge.
- 27.19 Aucun salarié ne subit de baisse de traitement et autres avantages suite à une reclassification ou transfert provoqué par un changement ou par une fusion de départements, de services ou d'entreprises.
- 27.20 L'EMPLOYEUR met tout en oeuvre pour faciliter la formation et l'entraînement du salarié affecté par les changements ou par une fusion de départements, de services ou d'entreprises. De plus, il assume le coût de la formation et accorde aux salariés touchés une période d'essai de quarante-cinq (45) jours suivant la période de formation, pour s'adapter aux exigences normales de la tâche.
- 27.21 L'employé qui ne peut se recycler et qui doit quitter le service de l'employeur a droit à une indemnité de séparation équivalente à trois (3) mois de salaire s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté et à six (6) mois de salaire s'il a plus qu'un (1) an d'ancienneté.

ARTICLE XXVIII - CORRESPONDANCE

- 28.01 Tout avis, par écrit, qu'une partie désire donner à l'autre partie devra l'être par courrier recommandé ou certifié, affranchi et adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

Paquet-Syndicat Inc.
545, rue St-Joseph est
Québec, Québec
G1K 7P9

A L'UNION:

Union des Employés de Commerce
Local 503
268, Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

- 28.02 Tout avis ainsi malle sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires suivant celui de la mise à la poste. Le reçu d'enregistrement établira la date de la mise à la poste.
- 28.03 L'une ou l'autre partie peut changer son adresse, à n'importe quel temps, en donnant avis de tel changement à l'autre partie, de la façon ci-haut prévue.

ARTICLE XXIX - DUREE

- 29.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er mai 1980, et restera en vigueur jusqu'au 30 avril 1983. Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la

convention collective, toutes les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur, jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 29ième jour d'août 1980.

PAQUET-SYNDICAT INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LCCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

Jacques
Raymond Lavoie
Jean-Alexis Lavoie

Heughette Bédard
André Robitaille
Roland Tétu
Marcel Samuël
René Giguère

Michel Gauthier, P.C.

R. 10
R. 20
R. 30
R. 40
R. 50
R. 60
R. 70
R. 80
R. 90
R. 100
R. 110
R. 120
R. 130
R. 140
R. 150
R. 160
R. 170
R. 180
R. 190
R. 200
R. 210
R. 220
R. 230
R. 240
R. 250
R. 260
R. 270
R. 280
R. 290
R. 300
R. 310
R. 320
R. 330
R. 340
R. 350
R. 360
R. 370
R. 380
R. 390
R. 400
R. 410
R. 420
R. 430
R. 440
R. 450
R. 460
R. 470
R. 480
R. 490
R. 500
R. 510
R. 520
R. 530
R. 540
R. 550
R. 560
R. 570
R. 580
R. 590
R. 600
R. 610
R. 620
R. 630
R. 640
R. 650
R. 660
R. 670
R. 680
R. 690
R. 700
R. 710
R. 720
R. 730
R. 740
R. 750
R. 760
R. 770
R. 780
R. 790
R. 800
R. 810
R. 820
R. 830
R. 840
R. 850
R. 860
R. 870
R. 880
R. 890
R. 900
R. 910
R. 920
R. 930
R. 940
R. 950
R. 960
R. 970
R. 980
R. 990
R. 1000

Articles de cuisine
Appareils électriques
Disques
Vêtements sport pour dames
Robes à prix populaires
Articles de sport
Parurerie pour garçons
Bourses
Laines
Saison juvénile
Vêtements sport pour hommes
Sport junior
Lampes

2

ANNEXE " B "

CLASSIFICATION DES RAYONS

Tous les vendeurs et vendeuses des rayons suivants:

R.1	Marchandise à la verge
R.2	Vêtements de base
R.4	Manteaux
R.6	Lingerie pour dames
R.8	Lingerie de maison
R.10	Gants pour dames
R.11	Bas pour dames
R.12	Lingerie de bébés
R.13	Foulards
R.14	Bijoux
R.15	Papeterie
R.16	Cosmétiques
R.17	Chapeaux pour hommes
R.18	Mercerie pour hommes
R.20	Garniture de maison
R. 21 49	Tapis et pré-larts
R.22	Patrons
R.23	Confection pour hommes
R.24	Valises
R.26	Cadres et miroirs
R.27	Vaisselle
R.28	Jouets
R.29	Peinture
R.30	Meubles
R.32	Fourrures
R.33	Ustensiles de cuisine
R.40	Appareils électriques
R. 41 37	Disques
R.45	Vêtements sport pour dames
R.46	Robes à prix populaires
R.48	Articles de sport
R.50	Mercerie pour garçons
R.51	Bourses
R.52	Laine
R.54	Salon juvénile
R.56	Vêtements sport pour hommes
R.62	Sport junior
R.64	Lampes

ANNEXE " B " (suite)

R.68	Librairie
R.69	Quincaillerie
R.71	Petits appareils électriques
R.74	Robes à prix dispendieux
R.76	Casse-croûte
R.81	Salon de la mariée
R.85	Equipe Volante

et les rayons suivants au Bon Budget au sous-sol:

R.304	Manteaux pour dames
R.306	Lingerie, gants et bas pour dames
R.345	Vêtements sport pour dames
R.346	Robes
R.370	Vêtements de travail et mercerie pour garçons

N.B. Tous les employés vendeurs, sauf ceux des rayons R.30, R.40 et R.65, reçoivent une commission de un pour cent (1%) sur leurs ventes personnelles.

En surplus, lorsque ceux-ci atteindront au cours d'une même année dans le même rayon, le volume de ventes personnelles de l'année précédente, la susdite commission sera augmentée à deux pour cent (2%) pour toutes leurs ventes excédentaires.

La dite commission étant payable mensuellement.

Les employés vendeurs des rayons R.30, R.40 et R.65, seront rénumérés de la façon suivante:

Une commission de cinq point cinq pour cent (5.5%) payée mensuellement sur leurs ventes et de trois et demi pour cent (3½%) sur les marchandises réduites uni-

ANNEXE " B " (suite)

quement dans les rayons R. 40 et R. 65.

Les employés affectés au Bon Budget au sous-sol, recevront le même salaire que les vendeurs plus un pour cent (1%) sur leurs ventes, mais la commission sera partagée entre les employés affectés à ce rayon et au prorata des heures travaillées.

Les employés de la quincaillerie recevront le même salaire que les vendeurs plus un pour cent (1%) sur leurs ventes, mais la commission sera partagée entre les employés affectés à ce rayon et au prorata des heures travaillées. Cependant, la susdite commission partagée s'applique seulement sur les ventes dites libre-service la commission individuelle demeure pour les ventes qu'ils effectuent personnellement.

Cette commission est à verser sur la grande majorité des produits vendus. Il est entendu que les salaires de base de la convention collective demeurent en vigueur.

2. QUE Paquet-Syndicat Inc. garantisse un pourcentage d'un minimum de 11 à la fin de 3 années, si les maisons de cosmétiques n'ont pas versé ce minimum.

3. QUE Paquet-Syndicat Inc. garantisse ce pourcentage de 11 si les maisons de cosmétiques ne versent les commissions prévues au paragraphe 1 et 2, dans un délai maximum de six (6) mois rétroactif de la cessation de verser de commissions par les maisons de cosmétiques.

4. Remarquons l'entente ci-dessus mentionnée, cette entente n'exclut aucun droit prévu à la convention collective et peut faire l'objet de négociations dans le futur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, CE 29 ième

JOUR DU MOIS DE AOUT 1980.

PAQUET-SYNDICAT INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

JM Jacques
Raymond Lavoie
Jean-Yves Lavoie

Huguette Pedard
Mildred Roberge
Robert Talbot
Marcel Harel
Rene Giguere

Bill Gorman, Pcs.

COUTURIERES

0 à 6 mois

6 à 12 mois

12 mois et plus

ADJUSTEUSES

0 à 6 mois

6 à 12 mois

12 mois et plus

TRICOTEUSES

0 à 6 mois

6 à 12 mois

12 mois et plus

ANNEXE " C "

ECHELLE SALARIALE

	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>	<u>1er mai 1982</u>
<u>CATEGORIE " 2 " - VENDEURS</u>			
0 à 6 mois	\$175.25	\$192.78	\$212.05
6 à 12 mois	\$177.63	\$195.39	\$214.93
12 mois et plus	\$180.00	\$198.00	\$217.80
<u>COUTURIERES</u>			
0 à 6 mois	\$165.75	\$182.32	\$200.55
6 à 12 mois	\$169.31	\$186.24	\$204.87
12 mois et plus	\$172.88	\$190.16	\$209.18
<u>AJUSTEUSES</u>			
0 à 6 mois	\$171.69	\$188.86	\$207.74
6 à 12 mois	\$175.25	\$192.77	\$212.05
12 mois et plus	\$178.82	\$196.70	\$216.38
<u>ETIQUETEUSES</u>			
0 à 6 mois	\$165.75	\$182.32	\$200.55
6 à 12 mois	\$169.31	\$186.24	\$204.87
12 mois et plus	\$172.88	\$190.16	\$209.18

.../2

	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>	<u>1er mai 1982</u>
<u>PREPOSES AU STOCK</u> (réception, pourvoyeur, rayons de vente)			
0 à 6 mois	\$172.44	\$189.68	\$208.65
6 à 12 mois	\$178.38	\$196.21	\$215.83
12 mois et plus	\$184.32	\$202.75	\$223.02
<u>OUVRAGE GENERAL</u> (entretien jour, soir et nuit)			
0 à 6 mois	\$200.95	\$221.04	\$243.15
6 à 12 mois	\$205.70	\$226.27	\$248.90
12 mois et plus	\$210.45	\$231.50	\$254.65
<u>HOMMES D'ENTREPOT</u> (meubles, réception, livraison, em- ballage, pourvoyeur)			
<u>VERIFICATEUR</u>			
0 à 6 mois	\$200.95	\$221.04	\$243.15
6 à 12 mois	\$205.70	\$226.27	\$248.90
12 mois et plus	\$210.45	\$231.50	\$254.65
<u>FEMMES DE MENAGE</u>	\$ 4.40	\$ 4.84	\$ 5.32
<u>LIVREURS</u>			
0 à 6 mois	\$209.84	\$230.82	\$253.90
6 à 12 mois	\$215.78	\$237.35	\$261.09
12 mois et plus	\$221.72	\$243.89	\$268.28
<u>AIDE LIVREURS</u>			
0 à 6 mois	\$192.02	\$211.22	\$232.34
6 à 12 mois	\$197.96	\$217.75	\$239.53
12 mois et plus	\$203.90	\$224.29	\$246.72

	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>	<u>1er mai 1982</u>	
<u>PREPOSES AUX ASCENSEURS</u>	\$ 4.92	\$ 5.41	\$ 5.95	
 <u>CAISSIERES</u>				
0 à 6 mois	\$169.04	\$186.42	\$205.54	
6 à 12 mois	\$171.42	\$188.80	\$207.92	
12 mois et plus	\$173.80	\$191.18	\$210.30	
 <u>TAILLEURS</u>				
	1	\$211.20	\$232.32	\$255.55
	2	\$216.70	\$238.37	\$262.20