

NO

NOM

21772-02

*Laquet Syndicat lve.*



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31048744	8010729

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PAQUET-SYNDICAT INC		830521	800520	6425
A2					Employeur
A3	545 EST ST-JOSEPH QUEBEC		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal			Q21772002	000425
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYND. NAT. EMBL. MAGASINS		6425		
A5	QUEBEC INC		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 528	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 00	A21 99	A22	A23 34
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif.  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Locale education 11 Reg-Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CO1 03 FAT-CO1-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue a cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions  960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans-objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date				Vendeur	Verificateur			
A6	100	8010908				Caissier Cafeteria	102			
	01016						01014			

M. Madreau

21772-02

425 salariés

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PAQUET-SYNDICAT INC.

545 est, rue St-Joseph  
QUEBEC 2, QUEBEC

L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE MAGASINS DE QUEBEC INC.

155 est, Boul. Charest  
QUEBEC 2, QUEBEC

LE SYNDICAT

GESTION DES  
DOCUMENTS

80 SEP -5 10:58

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MESSAGERS

JUL 29 10 38

GESTION DES  
DOCUMENTS

80 AOU 18 -8 :53

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141).

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.

ARTICLE 11 - CARACTERE REPRESENTANT DES PARTIES

2.01

L'employeur reconnaît que le syndicat détient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un commissaire-enquêteur, le 26 juillet 1971, et modifié le 2 mars 1977, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite, ~~le tout, tel qu'il appert d'une copie dudit certificat d'accréditation annexée à la présente convention (Annexe "A")~~ et qu'il est le seul agent négociateur et mandataire des salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation;

JM  
L.P.  
RD

2.02

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

2.03

Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation;

JM  
L.P.  
RD

2.04

Salarié régulier:

Salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille habituellement le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévue pour sa classification;

2.05

Salarié régulier à temps partiel:

Salarié qui a complété sa période de probation, mais qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail prévue pour sa classification;

2.06

Salarié régulier surnuméraire:

Salarié qui a complété sa période de probation, mais qui travaille habituellement moins de vingt (20) heures par semaine.

L'employeur ne peut, durant une première partie de la semaine, embaucher un salarié à temps partiel ou un surnuméraire et le remplacer dans le même établissement par un autre salarié durant une autre partie de la semaine, à moins que le salarié concerné ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Ceci n'empêche pas l'employeur d'engager plusieurs salariés à temps partiel ou surnuméraires durant la même partie de la semaine;

L'embauche de salariés à temps partiel ou surnuméraires ne peut avoir pour effet de priver un salarié régulier actuel ou éventuel de son emploi.

2.07

Employé occasionnel (surnuméraire irrégulier):

Employé qui est embauché comme remplaçant, ou comme employé additionnel pour certaines périodes déterminées soit:

1. durant une vente;
2. pendant les vacances annuelles des salariés;

Handwritten signatures and initials, including "R.P.", "T.A.", and "R.D."

3. pendant la période des fêtes  
(15 octobre au 15 janvier);
4. pendant le calcul des inventaires;
5. pour remplacer un employé absent.  
Si tel employé devient employé régulier consécutivement à son emploi comme employé occasionnel, son ancienneté est calculée à compter de son embauchage comme employé occasionnel;

2.08

- a) toutes les heures de travail disponible dans l'établissement non effectuées par les salariés réguliers à temps complet sont offertes aux salariés à temps partiel; ensuite aux surnuméraires par ordre d'ancienneté d'établissement dans le rayon ou le service concerné.
- b) si l'employeur ne trouve pas à l'intérieur du rayon ou du service concerné le nombre de salariés nécessaires, il doit distribuer les heures disponibles parmi les autres salariés à temps partiel, ensuite parmi les surnuméraires par ordre d'ancienneté d'établissement concerné.
- c) les dispositions prévues aux paragraphes a et b ci-haut n'ont pas pour effet d'empêcher l'affichage de postes vacants ou nouvellement créés.

2.09

PREMIER COMMIS:

Autorité:

Sous l'autorité de la gérance du magasin;

Sommaire des responsabilités:

Il doit vendre. Il voit au bon fonctionnement du rayon quant aux ventes, service à la clientèle, étiquetage de la marchandise, rabais à prendre, marchandise à venir, propreté du rayon et présentation de la marchandise;

Responsabilités - ventes:

1. Maintient un contact constant avec la clientèle;
2. Suggère à l'acheteur des améliorations possibles au point de vue de vente à la clientèle;

Responsabilités - personnel:

1. Renseigne le personnel vendeur sur les différents points de marchandise;
2. Initie les nouveaux employés de son rayon concernant la connaissance des marchandises.

L.P.  
FR  
RD

3. Voit à faire respecter l'horaire du département établi par l'agent de personnel quant aux heures de repas et des jours de congé;
4. Etablit l'horaire de la pause-café et le moment de la prendre.
5. Supervise la distribution du travail;
6. Maintient auprès du personnel une attitude propre à stimuler la vente;

Responsabilités opérations:

1. Fait et incite le commis à faire attention au vol à l'étalage;
2. Voit à la propreté des étalages du rayon.
3. Voit à maintenir une quantité suffisante de fournitures requises pour les opérations du rayon;

Responsabilités - merchandising:

1. Dirige la prise du vieux stock selon l'horaire et la méthode établie;
2. Suggère à l'acheteur quant à:  
Rabais qu'il juge nécessaires;  
Assortiment de stocks;  
Disposition de la marchandise;  
Réaction de la clientèle quant à la marchandise;
3. Voit à la tenue des livres de contrôle unitaire;
4. A l'arrivée de la marchandise dans le rayon, il inspecte la marchandise et vérifie l'exactitude de la feuille de route par rapport à la marchandise.
5. Fait et vérifie les transferts et retours de marchandises entre magasins ou aux fournisseurs pour s'assurer qu'ils ont été faits et bien faits;

*JM RD*  
*L.P. RD*

6. Dirige la prise d'inventaire de son rayon en conformité avec la politique établie et les directives émises.

ARTICLE 111 - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

3.01

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de:

- a: Maintenir l'ordre et l'efficacité du personnel.
- b: Passer et amender des règlements à être observés par les salariés;
- c: Embaucher et mettre à pied les salariés;
- d: Promouvoir, rétrograder et transférer les salariés;
- e: Généralement, diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthode d'opération, de vente et de distribution et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02

L'employeur s'engage à maintenir en opération pour la durée de la convention, les trois (3) magasins qu'il opère actuellement sous le nom de "Syndicat de Québec", à moins de cas fortuit, à savoir sans limitation une destruction totale ou partielle de l'un ou l'autre établissement.

3.03

L'exercice de ces fonctions qui viole une disposition de la présente convention, peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 1V- REGIME SYNDICAL

4.01

Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales;

4.02

Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention sur la propriété de l'employeur, sans son consentement.

RD.  
J.M. T.P. AR

Il est cependant permis aux délégués syndicaux de percevoir les droits d'entrée et de faire signer les cartes de membres sur la propriété de l'employeur.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos et les heures de repas;

4.03

Tout salarié membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion syndicale jusqu'à l'expiration de la convention.

Tous les nouveaux salariés devront devenir membres du syndicat le jour de leur embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la convention.

4.04

Pendant la durée de cette convention, l'employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et il remet l'argent ainsi perçu dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat des Employés du Magasins de Québec Inc., et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés mentionnant le montant perçu de chacun d'eux, leur adresse et leur numéro de téléphone et le nombre d'heures travaillées. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent aux cotisations syndicales du salarié et à des contributions spéciales fixées par le syndicat.

4.05

L'employeur transmet mensuellement aux délégués

*RD*  
*ML*  
*R. P. AD*

syndicaux de chaque établissement et au secrétariat du syndicat, les changements de classification et la liste des salariés qui ont quitté ou qui ont été embauchés en indiquant le service ou rayon où ils travaillent, leur nombre d'heures de travail par semaine, le nombre d'heures travaillées et le salaire;

4.06

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 du syndicat, la liste complète de ses salariés comprenant leurs noms et prénoms, leurs salaires, le montant payé hebdomadairement en cotisations syndicales, leurs classifications, le service ou le rayon où ils travaillent, le nombre d'heures de travail par semaine, leur adresse domiciliaire, ainsi que leur date d'entrée en service.

Le syndicat convient cependant de ne pas divulguer ou afficher la liste de salaires des employés si cette dernière les identifie.

ARTICLE V - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01

L'employeur convient de désigner des endroits où le syndicat peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage fermé.

Il est toutefois convenu que ces avis ne concerneront que les affaires relatives à l'employeur à ses employés et à leur syndicat et ne devront pas être blessantes de quelque manière que ce soit à l'égard de l'employeur et de ses représentants.

*J.M.*  
*R.D.*  
*L.P.*

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

6.01

Le délégué syndical est une personne nommée par le syndicat pour représenter les salariés;

6.02

Les délégués syndicaux ne sont reconnus par l'employeur que s'il a été avisé, par écrit, de leur désignation;

6.03

L'employeur reçoit, sur rendez-vous, les délégués syndicaux. Ceux-ci peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, après en avoir avisé l'agent de personnel ou son représentant.

6.04

Les délégués syndicaux désignés pour assister aux séances de négociation de la convention collective sont libérés. L'employeur paie le salaire de cinq (5) de ces délégués syndicaux;

6.05

A l'occasion de toute rencontre avec un salarié, pour toute matière ayant trait à la convention collective, le représentant de l'employeur informe au préalable le délégué syndical de telle rencontre et doit offrir au salarié la présence d'un délégué syndical.

6.06

Le syndicat a le droit de nommer des délégués de département ou de catégorie de salariés dont le rôle est principalement de faire durant les heures de travail et sans perte de traitement l'enquête nécessaire et la discussion de tout problème pouvant surgir au sein du groupe qu'il représente;

Ces délégués de département ne sont également reconnus par l'employeur que s'il a été avisé, par écrit, de leur désignation.

JML  
L.P. R

Les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail en autant qu'ils ont avisé au préalable l'agent de personnel, lequel ne pourra refuser telle absence sans raison majeure;

## 6.07

Les délégués autorisés du syndicat peuvent, après avis de cinq (5) jours donné à l'employeur, s'absenter, sans solde, pour participer à des congrès ou réunions syndicales. Un maximum de trente (30) délégués, soit cinq (5) vendeurs et deux (2) employés des services de l'établissement de Fleur de Lys, six (6) vendeurs et deux (2) employés de service de l'établissement de Place Laurier, sept (7) vendeurs et cinq (5) employés de service de l'établissement Centre-Ville, peuvent s'absenter en même temps.

Pour les libérations de dix (10) personnes ou moins, l'avis à l'employeur est de trois (3) jours.

L'employeur ne peut refuser les libérations si elles sont demandées dans les délais prévus au présent article. L'employeur peut aussi accorder les libérations requises même si la demande n'a pas été faite dans les délais prévus pourvu que cela ne lui cause pas un préjudice sérieux.

## 6.08

L'employeur met à la disposition du syndicat, un local meublé, isolé et fermé à clé identifié au nom du syndicat par établissement avec service téléphonique pour permettre aux délégués syndicaux de rencontrer les salariés;

## 6.09

Un délégué syndical et, si nécessaire, un deuxième par établissement, est libéré avec solde deux demi-journées (2) par semaine, choisies par le syndicat pour activité syndicale. Ces journées sont prises de préférence les lundis, mardis, mercredis ou les samedis matins.

*RD.*  
*JML h.p.*

Le syndicat communique à l'avance par écrit, à l'employeur, le nom des délégués;

6.10

Ces salariés s'absentent de leur travail, sans perte de salaire, après avoir été convoqués par le délégué syndical et après avoir obtenu la permission de l'agent de personnel. Ce dernier doit prendre les mesures nécessaires pour accorder telle permission au cours de la demi-journée.

Le (s) délégué (s) syndical (aux) tente (nt) le plus possible de ne pas nuire à la bonne marche des opérations dans l'application de cet article.

6.11

L'employeur libère, sans solde, au plus quatre (4) salariés à la fois appelés à s'occuper d'affaires syndicales, pour des périodes maximales de douze (12) mois après avoir reçu un avis de quinze (15) jours. Ces libérations peuvent être renouvelées sur avis écrit de quinze (15) jours;

6.12

L'employeur libère partiellement un maximum de quatre (4) salariés aux mêmes conditions qu'à l'article précédent;

6.13

Le poste du salarié libéré partiellement est comblé, si nécessaire, et après consultation avec le syndicat, par un salarié de l'équipe volante ou par un salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire. Le poste du salarié libéré à plein temps pour la période précisée dans l'avis écrit prévu à la clause 6.11 est comblé, si nécessaire et après consultation avec le syndicat et ce, sans perte d'aucun droit acquis pour l'employé libéré. S'il est comblé, il est offert aux salariés selon les modalités prévues à l'article 2.08.

*[Handwritten signatures and initials]*

6.14

L'employeur soumet au syndicat, au moins cinq (5) jours avant son application, copie de tout règlement disciplinaire concernant les salariés. L'employeur transmet, sans délai, au syndicat, copie de tout règlement, avis, directive ou communication concernant les salariés.

6.15

Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir.

6.16

Lorsque des représentants syndicaux sont libérés sans solde pour activités syndicales, l'employeur verse leur plein salaire comme si le salarié ne s'était pas absenté. Toutefois, l'employeur déduit ces montants à même les cotisations syndicales remises à chaque mois au syndicat avec pièces justificatives (les ratifications dûment signées). L'employeur effectue les différentes déductions prévues par la loi.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective constitue un grief;

7.02

Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné ou son délégué syndical soumet le grief, par écrit, à l'agent du personnel ou son représentant, dans les vingt-et-un (21) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au salarié;

*Handwritten signatures and initials:*  
J.M.  
R.D.  
L.P.

7.03

Dès réception par l'agent du personnel de l'avis écrit prévu à la clause 7.02, les parties tentent de trouver une solution au litige dans les vingt-et-un (21) jours. L'agent du personnel confirme la décision, par écrit, au salarié avec copie au président de section.

7.04

Lorsque le grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective est un grief collectif, c'est-à-dire un grief concernant les salariés d'un rayon, service, ou établissement, il est soumis, par écrit, à l'agent du personnel ou son représentant, vingt-et-un (21) jours de sa naissance ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au syndicat;

7.05

Dès réception par l'agent du personnel de l'avis écrit prévu à la clause 7.04, les parties tentent de trouver une solution au litige dans les vingt-et-un (21) jours.

L'agent du personnel confirme la décision, par écrit, au président de section.

7.06

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, l'employeur informe, par écrit, le syndicat, du nom de son agent du personnel dans chaque établissement, ou de son représentant.

7.07

Tout grief entre la compagnie et le syndicat concernant l'interprétation ou l'application de cette convention, est soumis, par écrit, au directeur du personnel, ou au président du syndicat, ou à leur représentant dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance acquise

*[Handwritten signatures and initials]*

du grief et est référé à l'arbitrage, si aucune entente n'intervient dans les dix(10) jours ouvrables de la réception du grief;

7.08

Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sera finale et liera la compagnie, le syndicat et le ou les salariés concernés;

7.09

Si le salarié ou l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, il devra se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les vingt-et-un (21) jours de l'envoi de la décision prévue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs, ou de l'expiration du délai prévu aux paragraphes 7.05 ou 7.07. Cet avis doit être adressé au directeur du personnel ou au président du syndicat suivant le cas.

7.10

L'arbitre est choisi par les parties et à défaut d'entente, il est nommé par le ministre du travail selon les dispositions du code du travail.

7.11

Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre;

7.12

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlements des griefs;

7.13

Une erreur dans la formulation du grief ne l'invalide pas à condition que sa nature en soit clairement définie dans l'avis d'arbitrage;

7.14

La décision de l'arbitre doit être rendue,

*R.D.*  
*L.P.*

en autant que possible, dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition de la preuve, et cette décision est finale et obligatoire;

7.15

L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

7.16

L'arbitre aura la pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler la dite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances;

7.17

Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties;

7.18

Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE VIII - GREVE ET CONTRE-GREVE

8.01

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;

8.02

Le syndicat 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;

8.03

L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce qui lui-même et ses

Handwritten signatures and initials, including 'L.P.' and other illegible marks.

officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre grève (lock-out) dirigée contre ses salariés.

ARTICLE LX - ANCIENNETE

9.01

L'ancienneté générale signifie la durée des services d'un employé depuis son dernier embauchage et s'acquiert conformément aux dispositions de la clause 9.03;

9.02

- a: L'employé embauché à plein temps devient salarié régulier et acquiert son droit à l'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail non nécessairement consécutifs dans une période de quatre (4) mois;
  
- b: L'employé embauché pour travailler moins de trente-sept (37) heures ou quarante (40) heures par semaine devient salarié régulier à temps partiel ou salarié régulier surnuméraire et acquiert son droit à l'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail non nécessairement consécutifs dans une période de (8) mois;

9.03

L'ancienneté générale se calcule en terme d'années, de mois et de jours et compte depuis la date du dernier embauchage pour le salarié qui a complété sa période de probation;

9.04

Pour les fins de la clause 9.03:

240 jours de travail comptent pour une (1) année d'ancienneté;

*Handwritten signatures and initials:*  
JML  
R.D.  
L.P.

20 jours de travail comptent pour un (1) mois d'ancienneté;

7 heures et 24 minutes de travail comptent pour un (1) jour d'ancienneté.

Le salarié ne peut cependant accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté à l'intérieur d'une même année.

Pour les fins de cette clause, sont considérés comme jours de travail:

1. Les jours effectivement oeuvrés;
2. Les jours de fête chômés et payés (article 18);
3. Les vacances annuelles;
4. Les cas explicités à la clause 9.05;
5. Tous les autres jours autrement autorisés par l'employeur ou par la convention collective à l'exception de ceux prévus à la clause 9.06

9.05

L'ancienneté générale continue de s'accumuler:

- a: Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence pour maladie ou accident ne résultant pas de son emploi ou pour une période équivalente à son ancienneté si elle est moindre que vingt-quatre (24) mois.
- b: Pendant toute la durée d'une absence pour accident de travail, sauf si l'employé est déclaré être sous "incapacité totale permanente";
- c: Pendant la durée d'un congé de maternité;
- d: Pendant toute la durée d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

RD.  
ML  
L.P.  
AJ

- e: Pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours d'essai à un poste non+régi par le certificat d'accréditation si le salarié réintègre ou est réintégré à son poste à l'intérieur de ces quatre-vingt-dix (90) jours.
- f: Absence prévue à l'article 14.22.

9.06

L'ancienneté générale se maintient:

- a: Pendant la durée d'une absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail et se prolongeant au-delà de vingt-quatre (24) mois;
- b: Pendant la durée d'un congé sans solde autre que pour affaires syndicales et maternité;
- c: Pendant les vingt-quatre(24) premiers mois d'une mise à pied;

9.07

L'ancienneté générale qui s'accumule pendant une absence prévue à la clause 9.05 ne peut toutefois pas excéder l'ancienneté déjà accumulée lors du départ pour un salarié qui a complété sa période de probation. Lorsque l'ancienneté générale cesse de s'accumuler par l'application de la clause 9.07, elle se maintient;

9.08

L'ancienneté générale se perd:

- a: Lorsque le salarié signe une renonciation à son emploi en présence d'un délégué syndical;
- b: Lorsqu'il est congédié pour juste cause;

*JML* *RA*  
*R.D.* *R.P.*

- c: Lorsque le salarié fait défaut de revenir au travail après un avis écrit d'au moins dix (10) jours expédié à la dernière adresse connue de l'employeur avec copie au syndicat, et destiné à mettre fin à une mise à pied;
- d: Lorsque le salarié fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin d'un congé sans solde;
- e: Après une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f: Lorsque le salarié est officiellement nommé à un poste exclu de l'unité de négociation. Une telle nomination devient automatiquement officielle après un essai de quatre-vingt-dix (90) jours;

9.09

Il y a une (1) liste d'ancienneté par établissement, sur cette liste, on y inscrit par ordre d'ancienneté tous les salariés de l'établissement ainsi que leur statut, le nombre d'heures travaillées et le rayon où chacun travaille.

9.10

L'employeur affichera, dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention collective, la liste complète de tous ses salariés. Cette liste énumérera, les noms, prénoms des

*JM*  
*R.D. h.p.* *AD*

salariés ainsi que la date de leur dernier embauchage et leur nombre d'années, mois, jour d'ancienneté. Une copie de cette liste sera adressée au syndicat sans délai.

ARTICLE X - DEPLACEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01

Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté générale de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après;

- a: Le salarié régulier à temps complet, le salarié à temps partiel ou surnuméraire, selon le cas, qui a le moins d'ancienneté générale dans le département où un poste est aboli est mis à pied le premier;
  
- b: Ce salarié peut déplacer tout salarié qui a moins d'ancienneté générale que lui, s'il peut remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié qui déplace un autre salarié a droit à une période d'essai de trente (30) jours sur le nouveau poste. Si le salarié ne peut répondre aux exigences normales du poste à la fin de cette période, le salarié peut aller déplacer un autre salarié de son choix ayant moins d'ancienneté générale que lui;
  
- c: Si le salarié ainsi déplacé a de l'ancienneté, il peut déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté générale que lui, s'il peut remplir les exigences normales de la tâche;

JML  
R.D.  
L.P.  
FR

## 10.02

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. Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, s'ils peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

## 10.03

Des salariés peuvent, avec leur consentement donné par écrit, et dont copie est adressée au syndicat dans les sept (7) jours, être transférés d'une tâche à une autre, pour fins d'entraînement;

## 10.04

Le salarié régulier surnuméraire, pour déplacer un salarié régulier à temps partiel ou un salarié régulier à temps complet, doit accepter de devenir un salarié régulier à temps partiel ou à temps complet. De la même façon, le salarié régulier à temps complet, pour déplacer un salarié régulier à temps partiel ou un surnuméraire, doit accepter de devenir salarié à temps partiel ou surnuméraire. La même règle s'applique en autant que les salariés réguliers à temps partiel sont concernés.

Dans ces cas, le salaire est fixé proportionnellement aux heures de travail; Toute diminution de plus de cinq (5) heures de travail par semaine constitue une mise à pied.

## 10.05

Un salarié ne peut être transféré temporairement pour plus d'une (1) journée par semaine sans son consentement;

*RD*  
*JM*  
*L.P.*

Lorsqu'un salarié remplit temporairement, 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 fixé pour celle des deux (2) qui est la mieux rémunérée;

10.06

Tout poste vacant de façon permanente ou tout nouveau poste permanent couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de dix (10) jours et copie de l'affichage est transmise au délégué syndical de l'établissement.

Les salariés intéressés font part, par écrit, sur la formule requise, de leur offre de service à l'agent du personnel de l'établissement concerné dans le délai indiqué. L'agent de personnel, le délégué syndical et le salarié devront y apposer leurs signatures de même que la date de la réception de l'application.

10.07

- a: L'avis de poste vacant est affiché dans les trois (3) établissements pour une durée de dix (10) jours;
- b: Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, s'il peut remplir les exigences normales de la tâche;
- c: Pour les fins de cet article, l'expression "établissement" signifie:
  - 1. Le magasin Centre-Ville
  - 2. Le magasin Place Laurier
  - 3. Le magasin Fleur de Lys

10.08

Lorsque l'affichage est terminé, l'agent du

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, and initials "R.D." and "L.P." on the right.

personnel remet au délégué syndical de l'établissement, la liste des salariés qui ont présenté une offre de services et lui fait part du candidat qui a été ou qui sera nommé au poste affiché. Si le délégué syndical n'est pas d'accord avec la décision de l'employeur, le cas peut être référé à la procédure de règlement des griefs;

#### 10.09

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours. Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui y retourne, à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Telle réintégration à un ancien poste se fait au salaire prévu à la classification antérieure.

#### 10.10

Le salarié qui, suite à un affichage, est nommé au poste vacant, reçoit le titre et le salaire prévus à la convention pour ledit poste.

Le salarié qui cumule en permanence deux (2) fonctions reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée.

### ARTICLE XI - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

#### 11.01

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif

*Handwritten signatures and initials:*  
R.D.  
L.P. AD

de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations;

## 11.02

Aucun salarié ne subit de baisse de traitement et autres avantages suite à une reclassification ou transfert provoqué par un changement décrit à 11.01 ou par une fusion de départements, de services ou d'entreprises.

## 11.03

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;

## 11.04

L'employeur met tout en oeuvre pour faciliter la formation et l'entraînement du salarié affecté par les changements décrits à 11.01 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.

## 11.05

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.

*[Handwritten signatures and initials]*

ARTICLE XI1 - SOUS-CONTRATS

12.01

L'employeur peut accorder des sous-contrats ou des concessions quant à ses opérations commerciales actuelles. Advenant qu'il confie une partie de ses opérations à un sous-contracteur ou à un concessionnaire, il devra prendre les mesures nécessaires pour que ce dernier embauche les salariés affectés avant d'en embaucher de nouveaux. De plus, les salariés affectés par le sous-contrat ou la concession conservent leurs droits en vertu de la convention collective et demeurent des salariés de l'employeur.

Le présent article s'applique aux sous-contrats ou aux concessions accordés après le 1er décembre 1971.

12.02

Sauf pour les fins d'entraînement des nouveaux salariés, un salarié de l'employeur non régi par la présente convention collective ne peut, sauf occasionnellement, exécuter, dans l'un ou l'autre des trois (3) établissements couverts par la présente convention un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.

Tout travail exécuté par un salarié non régi par la présente convention dans l'un ou l'autre des trois (3) établissements couverts par la présente convention ne peut avoir pour effet de réduire le nombre d'heure de travail des salariés, ni causer de mise à pied.

ARTICLE XI11 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

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,

*AD*  
*ML L.P.*

un avis donnant les raisons et, en même temps, prévient le syndicat de l'imposition d'une mesure disciplinaire;

Pour les fins du présent article, tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement sont des mesures disciplinaires.

13.02

Les mesures disciplinaires imposées par l'employeur doivent suivre une progression; à moins que l'offense reprochée ne justifie un congédiement immédiat;

13.03

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et, s'il y a lieu à l'arbitrage;

13.04

Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire;

13.05

Toute mesure disciplinaire de l'employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

13.06

Dans le cas de vol, l'employeur peut congédier un salarié à la première offense.

L'employeur doit lui permettre d'expliquer la situation, en présence d'un délégué syndical.

Dans tous les cas, la mesure disciplinaire doit être proportionnée à l'offense reprochée.

Aucune suspension n'excédera sept (7) jours.

Toutefois, dans le cas d'un arbitrage l'arbitre ne sera pas limité dans sa décision par ce maximum de sept (7) jours.

RD  
L.P. TP

13.07

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;

13.08

L'employeur a le fardeau de la preuve dans tous les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage;

13.09

Sur rendez-vous, un salarié accompagné d'un délégué syndical, peut consulter son dossier disciplinaire.

13.10

Les feuilles de rendement remises au salarié ne sont pas des avis disciplinaires.

ARTICLE XIV - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

14.01

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.

14.02

L'employeur paie le coût de publication de mille (1,000) exemplaires sous forme de fascicule du texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les membres du syndicat;

14.03

L'employeur fournit à chaque salarié gratuitement, les vêtements dont il oblige le port, les chaussures et appareils de sécurité individuels que la nature du travail oblige à utiliser.

14.04

L'employeur fournit et entretient gratuitement les uniformes nécessaires aux salariés suivants:

RD  
L.P.H.  
J.M.

1. Les salariés de la cafétéria  
(Pot au Feu)
2. Préposé au stationnement
3. Entretien ménager
4. Préposé aux ascenseurs
5. Préposé à l'aménagement.

De plus, l'employeur doit défrayer le coût du transport pour les salariés qui doivent se rendre à l'extérieur de l'établissement pour la confection et l'essayage de ces vêtements.

Enfin, il fournit des salopettes aux hommes de métier, aux apprentis (métier)

14.05

Les salariés prennent leurs ordres des supérieurs désignés par l'employeur. Ce dernier en fournit une liste complète au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention et lui communique les modifications à chaque fois qu'il y a lieu;

14.06

Toute entente particulière entre un employeur et un ou des salariés modifiant les termes de la convention doit, au préalable, être acceptée par le syndicat;

14.07

L'employeur s'engage, conformément à la lettre d'entente annexée, à déduire du salaire les sommes autorisées et à les remettre à toutes les deux (2) semaines à la Caisse populaire des Travailleurs Réunis de Québec.

14.08

Pendant la durée de la convention, l'employeur s'engage à maintenir sa politique relative aux repas donnés aux salariés de la cafétéria. Cette politique est reproduite à l'Annexe "D".

*ML*  
*R.D.* . *AS*  
*X.P.*

14.09

Les salariés appelés par leurs fonctions à prendre leurs repas hors des établissements de l'employeur ont droit à une allocation de repas de \$5.00 par repas, sur présentation de reçus.

14.10

Dans tous les établissements de l'employeur, sauf dans les cas de ventes excédant 33 1/3% d'escompte, l'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à maintenir en vigueur ses taux d'escompte de 20% et de 10% sur les achats en faveur de ses salariés. De plus, les salarié (es) marié(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.

L'employé s'engage, par ailleurs, à remettre sa carte d'escompte et les autres cartes émises à d'autres membres de sa famille lors de la résiliation de son engagement, à défaut de quoi, les sommes d'argent qui lui sont dues lors de son départ seront retenues, jusqu'à concurrence de cinquante dollars (\$50.00)

Si toutes les cartes sont rapportées dans une période de six (6) mois de la date du départ, et si l'employeur n'a pas de preuve que des cartes ont été utilisées depuis le départ de cet employé, le montant retenu lui est remis. Si, par ailleurs, l'employé a perdu une ou des cartes et qu'il signe un affidavit à cet effet, le montant retenu lui est remis après un (1) mois de la date du départ si l'employeur n'a pas de preuve que la ou les cartes ont été utilisée (s) durant cette période;

14.11

Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés réguliers surnuméraires bénéficient au prorata des heures travaillées de tous les avantages prévus à la convention collective,

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature above "L.P." and another signature to the right.

sous réserve des autres dispositions de ladite convention;

14.12

Un salarié n'est pas tenu de procéder seul au chargement ou au déchargement et à la livraison de meubles, appareils ménagers (poêle, réfrigérateur, lessiveuse, etc...), tapis, matelas ou autres articles de même poids ou de même volume, sauf s'il a un équipement adéquat pour le faire;

14.13

L'employeur indemnise à raison de vingt-cinq (\$0.25)cents du mille ou transporte à ses frais les salariés appelés par leur fonction à travailler dans plus d'un établissement, dans la même journée, ou à l'extérieur de ses établissements, avec un minimum de cinq dollars (\$5.00) par sortie, aller-retour;

14.14

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;

14.15.

Les salariés qui seront appelés à suivre des cours en dehors de leurs heures régulières de travail seront rémunérés au taux simple ou

*RD*  
*JML L.P. RD*

auront droit à un congé d'une durée équivalent à la durée de ces jours, au choix de l'employeur.

14.16

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;

14.17

Le fait pour un salarié de rater ou un 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.

14.18

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.

*J.M. RD*  
*J.P. AS*

14.19

L'âge de la retraite est obligatoire à soixante-cinq (65) ans.

14.20

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de ses activités syndicales.

La langue de travail est le français.

14.21

La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un salarié parce qu'il s'occupe, au nom du syndicat, d'activités syndicales.

14.22

Sécurité-Santé

- a: L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- b: Le projet de la loi 17 sur la santé et la sécurité au travail est intégré mutatis mutandis à la présente convention.
- c: Le salarié qui se prévaut d'un de ses droits en vertu de cette loi ne peut être pénalisé, discipliné ou harcelé par l'employeur.

*ML*  
*RD*      *TD*  
*L.P.*

14.23

Boni de Noël

Le ou vers le 1er décembre de chaque année, l'employeur accorde à ses salariés des bons d'achats comme suit:

1. D'une valeur de \$65.00 aux salariés réguliers après un (1) an de services;
2. D'une valeur de vingt \$20.00) aux autres salariés qui ont complété leur période de probation.

Le ou vers le 1er décembre de chaque année, l'employeur accorde à ses salariés à temps partiel des bons d'achats comme suit:

1. D'une valeur de \$45.00 aux salariés qui ont complété un (1) an de services;
2. D'une valeur de \$20.00 aux autres salariés qui ont complété leur période de probation.

14.24

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

*JML*  
*R.P.*  
*AS*

ARTICLE XV - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

15.01

A compter du 19 mai 1980, les salaires hebdomadaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'Annexe "C".

15.02

Le relevé de salaire est remis aux salariés tous les deux (2) jeudis dans l'avant-midi. Si le jeudi est un jour chômé, le relevé de salaire est distribué la veille;

15.03

Le talon de chèque de paie doit indiquer:

1. La période de paie
2. Le nombre d'heures régulières
3. Le nombre d'heures supplémentaires
4. Le salaire brut
5. Les déductions (impôts, assurance collective, cotisations syndicales, ect...)
6. Le salaire net
7. Les commissions, s'il y a lieu
8. La date
9. Le nom de l'employeur

L'employeur inscrit sur les formules TP-1 et TP-4 le montant de la cotisation syndicale annuelle.

15.04

Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée. A défaut d'entente, l'employeur fixe le salaire et les attributions en tenant compte des fonctions existantes. La décision de l'employeur peut être soumise directement à l'arbitrage.

15.05

Les salariés de l'entretien de jour ou de nuit dont les heures régulières de travail se situent

*Handwritten initials and signature:*  
B  
ML  
L.P.

entre 17 h (sauf le jeudi et vendredi, 21 h) et 8 h, ont droit à une prime de nuit de trente cents (\$0.30) l'heure. Cette prime est ajoutée au salaire;

15.06

Un salarié qui, à la demande de l'employeur, remplace un supérieur tel qu'établi selon les dispositions de l'article 14.05 pour une (1) semaine complète ou plus a droit à une prime de dix pour cent (10%) de son salaire. Cette prime est ajoutée à son salaire régulier;

15.07

Aucun salarié ne subira de baisse de salaire ou de traitement par suite de l'entrée en vigueur de la présente convention;

15.08

Advenant la fermeture d'un département, les salariés de ce département qui sont, en conséquence, transférés, ainsi que ceux qui sont déplacés à une autre occupation par suite de ces transferts, conservent le salaire de leur ancienne occupation. Advenant la réouverture d'un département fermé, les employés qui occupaient une fonction ont la préséance pour reprendre leur ancienne fonction;

ARTICLE XVI - HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL,  
CONGES HEBDOMADAIRES

16.01

Principes généraux:

- a: Les heures de travail sont consécutives, sauf pour la période des repas.
- b: Tout salarié a droit à un congé hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives, du lundi au samedi inclusivement, sauf dans les cas prévus au présent

*Handwritten signatures and initials:*  
RD.  
ML  
S.P. TD

article, et le choix du jour est fait par ancienneté générale dans chaque rayon, selon des dispositions du présent article.

16.02

Les heures régulières de travail se répartissent comme suit:

a: Pour les préposés au stationnement:

Heures hebdomadaires: 40 heures  
Répartition sur cinq (5) jours à l'intérieur des limites suivantes:

Lundi, mardi, mercredi: 9 h à 18 h: 8 heures

Jeudi, vendredi: 9 h à 21 h 30: 8 ou 10½ heures.

Samedi: 9 h à 17 h 30: 7½ heures

Congé hebdomadaire: du lundi au samedi inclusivement:

b: Pour les salariés de l'entretien de jour, de soir ou de nuit.

Heures hebdomadaires de travail: 40 heures  
Répartition sur cinq (5) jours à l'intérieur des limites suivantes:

JOUR

Lundi, mardi, mercredi, samedi:  
8 h à 17 h 30: 7½ heures

Jeudi, vendredi: 8 h à 21h: 7½ ou 10 heures

Congé hebdomadaire: du lundi au samedi inclusivement

SOIR

Lundi, mardi, mercredi: 5 h 30 à 11 h 30

Jeudi, vendredi: 9 h à 7 h 30

Samedi: 4 h 30 à 11 h 30

Congé hebdomadaire: du lundi au samedi inclusivement.

*RD*  
*K.P.*  
*FS*

NUIT

Lundi au samedi: 11 h 30 à 7 h 30 a.m.

Congé hebdomadaire: du lundi au samedi  
inclusivement.

N.B. Les salariées de soir ou de nuit ont droit  
à un arrêt d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour le  
repas.

Les salariées de l'entretien de soir et de nuit  
ne seront pas requis de se présenter au travail  
le soir précédant le 25 décembre et le 1er  
janvier ni le jour de la fête ni le lendemain  
avant 5 h et leur horaire sera alors modifié en  
conséquence.

HORAIRE D'ETE

1. Les salariées de l'entretien n'ayant eu  
aucune baisse du nombre d'heures de travail  
ont droit à une réduction d'une demi-heure  
( $\frac{1}{2}$ ) par jour;
2. Les salariées de nuit de Fleur de Lys  
prendront leur congé hebdomadaire consécutif,  
soit les vendredi, samedi, dimanche et lundi;
3. Les journées de congés des salariées devront  
demeurer les mêmes à moins d'entente entre  
l'employeur et le syndicat;

*ML AD*  
*R.D. L.P.*

c: Pour le personnel vendeur, le personnel de l'information, du bureau des mises de côté et du crédit, de l'atelier de couture et de fourrure et les téléphonistes et les préposés à l'aménagement;

Heures hebdomadaires de travail: 37 heures

Répartition sur cinq (5) jours à l'intérieur des limites suivantes;

Lundi, mardi, mercredi, : 9 h 30 à 17 h 30 : 7 heures.

Jeudi, vendredi: 9 h 30 à 21 h : 7 heures ou 9½ heures;

Samedi: 9 h 30 à 17 h : 6½ heures.

N.B. A l'intérieur de chaque semaine, et ce à toute période de l'année les jours de congé hebdomadaire sont répartis du lundi au mercredi inclusivement. Le personnel vendeur peut obtenir un congé hebdomadaire le samedi après entente entre le salarié et l'employeur pour un événement spécial.

*[Handwritten signatures and initials]*  
R.D. L.P.

Pour les salariés à temps partiel qui le désirent, l'employeur répartira les heures de la semaine régulière de travail sur six (6) jours et/ou deux (2) soirs, selon un horaire établi entre le salarié, le syndicat et l'employeur.

- d: Pour les préposés aux ascenseurs:  
 Heures hebdomadaires de travail: 31½ heures  
 Répartition sur six (6) jours à l'intérieur des limites suivantes:  
 Lundi, mardi, mercredi: 9 h 15 à 17 h 45  
 Jeudi, vendredi: 9 h 15 à 21 h 15  
 Samedi: 9 h 15 à 17 h 15

Selon des horaires établies entre le salarié, le syndicat et l'employeur.

- e: Pour le personnel de la cafétéria:  
 Heures hebdomadaires de travail: 37 heures

Répartition sur cinq (5) jours à l'intérieur des limites suivantes:  
 Lundi, mardi, mercredi: 7 h à 18 h: 7 heures  
 Jeudi, vendredi: 7 h à 21 h: 7½ heures  
 ou 9½ heures  
 Samedi: 7 h à 17 h 30: 7 heures

Congé hebdomadaire: lundi au samedi inclusivement, selon des horaires établies entre le salarié, le syndicat et l'employeur. La cédule des préposés à l'aménagement est de cinq jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.

- f: Pour les autres salariés non explicitement désignés:  
 Heures hebdomadaires de travail: 37 heures  
 Répartition sur cinq (5) jours à l'intérieur des limites suivantes:  
 Lundi, mardi mercredi: 9 h 30 à 17 h 30: 7 heures  
 Jeudi, vendredi: 9 h 30 à 21 h: 7 ou 9½ heures  
 Samedi: 9 h 30 à 17 h: 6½ heures

Congé hebdomadaire: lundi au samedi inclusivement.

*Handwritten signatures and initials:*  
 M.L.P. RD AD

N.B. Les femmes de ménage peuvent cependant commencer leur journée régulière de travail à 7 heures.

9 L'employeur et le syndicat peuvent convenir conjointement de modifier l'un ou l'autre des horaires qui précèdent.

Tous les salariés réguliers à temps plein qui travaillent trente-sept (37) heures par semaine ont droit à un samedi de congé par rotation par rayon, à toutes les quatre (4) semaines.

16.03

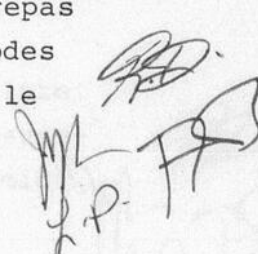
Les salariés ne travaillent qu'un soir par semaine selon les horaires prévus pour leur classification à la clause 16.02. Toutefois, pendant la période du 10 au 23 décembre, l'horaire hebdomadaire de chaque employé peut comprendre un (1) soir ou des soirs additionnel(s) s'il le désire;

16.04

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir conjointement et à tout moment de modifier ces horaires dans certains rayons ou services, ou dans chacun d'eux, afin d'y introduire le système d'horaire flexible ou tout autre système du même genre;

16.05

Chaque salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et du soir. Cependant, chaque salarié de la cafétéria a droit à une période d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi ou du soir. Le temps pour les périodes de repas n'est pas rémunéré. Cependant, les périodes peuvent être modifiées par entente entre le salarié, le syndicat et l'employeur;



16.06

Le repas du midi est pris entre 11 h 00 et 14 h 00.  
Les salariés ont le choix entre les périodes suivantes:

11 h 00 à 12 h 00  
12 h 00 à 13 h 00  
13 h 00 à 14 h 00;

Dans chaque rayon, le choix de la période se fait par ancienneté générale sauf pour le salarié qui doit également travailler le soir.

Ce dernier doit obligatoirement dîner à la première ou à la deuxième période, selon qu'il prend son repas du soir à la première ou à la deuxième période. Le repas du soir est pris entre 16 h 30 et 19 h 30.

Le salarié à temps partiel dont l'horaire débute à 11 h 00 n'a droit qu'à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le dîner; si son horaire débute à 16 h 30, il n'a droit qu'à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le souper;

16.07

Advenant une modification à la loi des heures d'affaires des établissements commerciaux, la présente convention sera modifiée conjointement pour tenir compte des amendements apportés à la loi sans que l'employeur ne soit tenu de payer du temps supplémentaire;

16.08

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

*RD*  
*L.P. FF*

Le salarié qui prend son repas à 16 h 30 les jeudi et vendredi a droit à une pause-café de quinze (15) minutes dans la soirée;

16.09

Il est entendu que le salarié doit être à son lieu de travail pour le début de son horaire régulier de travail et que le temps rémunéré compte à partir de ce moment conformément aux horaires fixés à la clause 16.02.

Il est entendu que le salarié ne peut quitter son lieu de travail avant la fin de son horaire régulier de travail sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La même règle s'applique aux périodes de repas et de repos;

16.10

Du 25 juin au 31 août, le magasin ferme à 17 h 00 les lundi, mardi et mercredi. La semaine de travail sera donc de trente-cinq heures et demie (35½) pour ceux qui font habituellement trente-sept (37) heures et de trente-huit heures et demie (38½) pour ceux qui font habituellement quarante (40) heures.

16.11

Les salariés qui, au cours de la convention précédente avaient toujours leur congé hebdomadaire le samedi, continuent de prendre leur congé ce jour-là.

#### ARTICLES XVLL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières de travail de la journée ou de la semaine régulière prévues à la convention et approuvées par l'agent de personnel est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré conformément aux dispositions du présent article.

Cependant, le travail effectué le jour du congé hebdomadaire peut, à la demande du salarié, être remis en congé à taux régulier;

17.02

Les heures de temps supplémentaire sont rémunérées à taux et demi (150%) du salaire horaire régulier;

*RD. J.P.*  
*J.M.*

17.03

Les heures de temps supplémentaires effectuées le dimanche, ou un jour de fête mentionné à l'article 18, ou entre 24 h 00 et 7 h 00, pour le salarié dont l'horaire régulier se termine avant 24 h 00, sont rémunérées à taux double (200%) du salaire horaire régulier;

17.04

Pour les fins du présent article on entend par salaire horaire régulier, le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures régulières de la semaine de travail de chaque salarié;

17.05

Dans le cas de rappel au travail, un salarié doit recevoir un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire;

17.06

Sauf dans les cas de prise d'inventaire et dans un cas de force majeure, où les services d'un salarié en particulier sont indispensables, le temps supplémentaire est volontaire et est distribué équitablement entre les salariés d'un groupe de rayons ou d'un service qui veulent en faire.

Si l'employeur ne trouve pas, à l'intérieur du rayon concerné, le nombre de salariés nécessaires, il doit distribuer le temps supplémentaire parmi les autres salariés des autres rayons.

17.07

L'employeur peut désigner un ou des salariés réguliers dans chaque rayon ou groupe de rayons qui devront demeurer à leur poste après la fermeture du magasin au taux de temps supplémentaire, pour servir le(s) client(s).

*[Handwritten signatures and initials]*  
H.P.

De plus, l'employeur peut désigner un ou des salariés réguliers dans les départements de la mise de côté et du service du crédit et qui devront demeurer à leur poste au taux de temps supplémentaire, jusqu'à une demi-heure après les heures régulières de travail.

Le ou les salarié(s) régulier(s) ainsi désigné(s) le seront après entente entre les salariés d'un rayon ou groupe de rayons, ou encore de service, selon le cas;

17.08

Le salarié peut, cependant, s'il le préfère, choisir de reprendre en congé le temps supplémentaire qu'il a effectué. Il doit, à cette fin, aviser son agent de personnel dès que du temps supplémentaire lui est autorisé et ledit congé doit être repris dans les soixante (60) jours à un moment qui convient mutuellement au salarié et à l'employeur.

Il est entendu que tel temps supplémentaire repris en congé l'est au taux régulier et que le défaut de reprendre le congé dans lesdits soixante (60) jours entraîne sa rémunération à cent cinquante pour cent (150%) ou deux cent pour cent (200%), selon le cas.

ARTICLE XVIII - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES -

18.01

Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés s'ils sont célébrés un jour ouvrable:

- Premier janvier;
- 2 janvier (avant-midi);  
jusqu'à 13 heures

*J.M.*  
*R.D.*  
*A.B.*  
*L.P.*

- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de Grâces;
- 25 décembre
- 26 décembre (avant-midi)  
jusqu'à 13 heures.

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

Un salarié ayant complété un (1) an de service a droit à un congé mobile par année, qu'il prend à une date convenue avec son Agent de personnel.

Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés est rémunéré au taux du temps supplémentaire en plus du paiement de la fête;

18.02

Le salarié régulier dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête énumérés à la clause 18.01 verra cette journée compensée en temps dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié, à un moment qui sera convenu avec son Agent de personnel. A défaut par l'employeur de compenser en temps ledit jour férié dans le délai prévu, le salarié régulier reçoit un montant égal à celui de la journée régulière de travail;

18.03

Pour le salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire dont l'horaire hebdomadaire

*ML* *DD*  
*BB* *L.P.*

régulier de travail est réparti sur cinq (5) ou six (6) jours, les mêmes règles qu'à la clause 18.02 s'appliquent.

Les autres salariés réguliers à temps partiel ou réguliers <sup>x</sup>n'ont pas droit audit congé si leur semaine régulière de travail ne comprend pas une journée qui devient chômée et payée en vertu de la clause 18.01. Si, par contre, tel salarié était normalement requis de travailler pendant une telle journée, il reçoit une rémunération proportionnelle au nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées;

x  
surnuméraires  
JML AD  
R.P.  
AD

18.04

Pour avoir droit à un congé chômé et payé, un salarié doit avoir été au travail pendant le (1) jour ouvrable prévu à son horaire qui précède et qui suit ledit congé. Pour les fins de cet article, les absences suivantes sont considérées comme jours travaillées;

- a) Congés hebdomadaires;
- b) Vacances annuelles;

ARTICLE XLX- VACANCES

19.01

Tout salarié qui, au 1er mai 1980 et au 1er mai de chaque année par la suite, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à un (1) jour de vacance payé par mois de service (maximum 10 jours), à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence ( 1er mai au 30 avril ) ;

JML  
AD  
R.P.

19.02

Tout salarié qui, au premier (1) mai de chaque année a complété un (1) an de services, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence (1er mai au 30 avril) ou l'équivalent de deux (2) semaines de salaire, selon la plus avantageuse des deux (2) formules;

19.03

Tout salarié qui, au premier (1) mai de chaque année a complété quatre (4) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances payées de six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant la période de référence (1er mai au 30 avril) ou l'équivalent de trois (3) semaines de salaire, selon la plus avantageuse des deux (2) formules;

19.04

Tout salarié qui, au 1er mai 1979, a complété <sup>dix</sup> douze (12) ans de services a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à huit pour cent (8%) du salaire total gagné pendant la période de référence (1er mai au 30 avril) ou l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire, selon la plus avantageuse des deux (2) formules;

Tout salarié qui, au 1er mai 1979, a complété vingt (20) ans de services, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à dix pour cent (10%) du salaire total gagné pendant la période de référence (1er mai au 30 avril) ou l'équivalent de cinq (5) semaines de salaire, selon la plus avantageuse des deux (2) formules;

19.05

La période de prise de vacances, pour les trois (3) premières semaines de vacances d'un salarié, est du 1er mai au 15 septembre, à moins que le salarié, en accord avec son Agent de Personnel, ne choisisse ses vacances à une autre date;

La période de prise de vacances, pour la quatrième (4ième) et/ou la cinquième (5ième) semaine, est du 15 septembre au 30 avril de l'année suivante;

*Dix*  
*ML*  
*R.P.*  
*R.D.*

*ML*  
*R.P.*  
*R.D.*

19.06

Les dates de vacances sont choisies dans chaque rayon ou service par ordre d'ancienneté générale et sont déterminées après entente entre les salariés et leur Agent de Personnel pendant le mois d'avril. Elles sont ensuite affichées au plus tard le 15 mai;

19.07

Sous réserve de la clause 19.06, les vacances doivent être prises consécutivement, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'Agent de Personnel;

19.08

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;

19.09

Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ;

19.10

Lors de la prise de vacances, le salarié peut déplacer son congé hebdomadaire précédent et suivant ses vacances de manière à l'ajouter à sa période de vacances plus un maximum de trois (3) jours de congés accumulés à son crédit.

Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié ce congé, selon le choix du salarié, est ajouté à ses vacances ou reporté à une autre date, après entente avec l'Agent de personnel quant à la date;

R.D.  
M.L.  
H.P.

19.11

Les cas suivants sont considérés comme prioritaires et font exception aux dispositions de la clause 19.07;

- a) Lors de son mariage, la ou le salarié (e) peut prendre ses vacances aux dates de son choix;
- b) Le salarié dont le conjoint est membre de l'unité de négociation, pourra prendre ses vacances à la même date que son conjoint, sous réserve du paragraphe a);

19.12

Un salarié doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année ou période de référence, (1er mai au 30 avril) selon les dispositions convenues aux clauses 19.06 et 19.12 inclusivement.

ARTICLE XX - CONGES SPECIAUX

20.01

Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- 1.- A l'occasion de la naissance, de l'adoption, de son mariage ou du mariage d'un enfant;

le jour de la naissance, de l'adoption ou du mariage;

- 2.- A l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur;

quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour des funérailles;

- 3.- A l'occasion du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru;

*RD.*  
*ML*  
*L.P.*

Trois (3) jours consécutifs ouvrables  
ou non, y compris le jour des funérailles;

- 4.- A l'occasion du décès d'un grand-père,  
d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une  
petite-fille;

Le jour des funérailles;

- 5.- A l'occasion du baptême ou de la confir-  
mation de son enfant, ou si le salarié  
doit agir comme parrain ou marraine;

Une (1) journée, soit le jour du baptême  
ou de la confirmation.

Un salarié a droit à un (1) jour de congé  
additionnel, sans perte de salaire, lors-  
que les funérailles d'un des membres de  
sa famille mentionné ci-haut, ont lieu  
dans une localité située au-delà de cent  
(100) milles du lieu de travail.

Un salarié qui a complété sa période de  
probation a droit à une journée de congé  
payée pour assister au mariage de son  
père, de sa mère, de son enfant, de son  
frère, de sa soeur, de son beau-frère ou  
de sa belle-soeur, si le mariage est  
célébré un jour ouvrable;

20.02

L'employeur se réserve le droit d'exiger en  
tout temps les preuves satisfaisantes;

20.03

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, l'employeur doit  
en donner les motifs, par écrit, au salarié et  
au syndicat.

*ML*  
*R.D.*  
*L.P. AS*

ARTICLE XXI - CONGES DE MALADIE

## 21.01

Les salariés bénéficient d'un crédit de congés-maladie dont le but est de protéger leur revenu entre le moment où ils doivent cesser leur travail pour des raisons d'ordre médical et celui où ils ont droit aux prestations d'indemnité de salaire en vertu du régime d'assurance-collective.

L'employeur crédite à chaque mois, à compter du 1er février 1977:

- a) Huit (8) heures aux salariés réguliers dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures;
- b) sept heures et deux tiers (7 2/3) aux salariés réguliers dont la semaine régulière de travail est de trente-sept (37) heures;
- c) une (1) heure pour chaque vingt (20) heures de travail effectuées pendant le mois pour les salariés réguliers à temps partiel et surnuméraires.

Ces congés de maladie sont cumulatifs et payés aux taux horaire ou hebdomadaire de chaque salarié.

Le salarié absent pour maladie reçoit son salaire régulier pendant la période de carence précédant son admissibilité à l'indemnité de salaire en vertu du régime d'assurance-collective jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés à son crédit.

Le salarié qui ne complète pas sa période de probation doit remettre à l'employeur les jours de congés de maladie qui ont pu lui être payés depuis son embauchage et le solde de son crédit est annulé,

## 21.02

L'employeur se réserve le privilège, dans les cas d'absence pour maladie, de faire examiner à ses frais tout salarié par un médecin de son choix et d'exiger un certificat médical dans les cas d'abus;

## 21.03

A tous les 15 février de chaque année, l'employeur avise, par écrit, le salarié, du nombre de jours accumulés à son crédit;

*PD.*  
*AB*  
*2.P.*

21.04

Il est entendu que les congés de maladie qui étaient accumulés au crédit de l'employé lors de la précédente convention collective demeurent au crédit du salarié et s'ajoutent à ceux qui s'accumulent en vertu de la présente convention;

21.05

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat d'une absence pour maladie ou accident dès la première journée d'absence conformément à la clause 9.09. Il doit également aviser son supérieur immédiat de son retour au travail au moins doize (12) heures à l'avance dans les cas d'absence de plus d'une (1) journée.

21.06

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 services.

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

21.07

Les heures de congé-maladie accumulées par un salarié au cours d'une année, pourront, à son choix, être monnayées en bons d'achat dans le mois suivant l'expiration de cette année.

*JML*  
*L.P.*

ARTICLE XXII - CONGE DE MATERNITE

22.01

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 le poste qu'elle détenait;

22.02

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 sa grossesse, à moins d'entente au contraire avec l'employeur;
- 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;

*Handwritten signatures and initials:*  
RD  
AC  
ML  
LP

22.03

Il est entendu que l'ancienneté d'une salariée n'est pas interrompue par un congé de maternité, conformément à l'article 9.05 c);

ARTICLE XXIII - CAISSE DE RETRAITE

23.01

L'employeur maintiendra sa participation à l'actuel régime supplémentaire de rentes. Il devra cependant fournir au syndicat tout renseignement que ce dernier pourrait demander;

23.02

L'employeur s'engage à faire modifier le règlement du Régime de Rentes des Employés du Syndicat de Québec Ltée de façon à ce que le comité de retraite puisse compter trois (3) représentants élus parmi les salariés réguliers, membres du régime.

ARTICLE XXIV - ASSURANCE COLLECTIVE

24.01

Le plan d'assurance ne régit que les employés et leurs dépendants;

24.02

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;

24.03

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;

*Handwritten signatures and initials:*  
R.D.  
M.L.  
L.P.  
A.D.

24.04

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

24.05

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

24.06

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

ARTICLE XXV - SALLE DE REPOS

25.01

L'employeur continue de mettre à la disposition des salariés une salle de repos propre. L'employeur consent à y installer des poubelles fermées et à peindre cette salle au moins une (1) fois l'an;

25.02

L'employeur voit à ce que le ménage de cette salle se fasse après chaque repas du midi et du soir.

ARTICLE XXVI - ANNEXES

26.01

Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE XXVII - CORRESPONDANCE

27.01

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

*Handwritten signatures and initials:*  
RD  
ML  
C.P.D.

A l'employeur:

Paquet - Syndicat Inc.,  
545 est, rue St-Joseph,  
Québec 2 (Québec) G1K 7P9

Attention: Directeur général  
du personnel;

Au syndicat:

Syndicat National des Employés  
de Magasins de Québec Inc.,  
155 est, boul. Charest,  
Québec 2 (Québec);

Attention: Monsieur le Président,  
Copie conseiller syndical,  
Fédération du Commerce;

27.02

Tout avis ainsi posté 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;

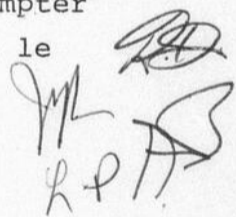
27.03

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 XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

28.01

La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 21 mai 1983.



ARTICLE XXIX

A compter du 21 mai 1980, les salaires de tous les salariés assujettis à la présente convention sont augmentés de dix pour cent (10%) purement et simplement.

Le 21 mai 1981 et le 21 mai 1982, les susdits salaires seront à chaque fois augmentés de dix pour cent (10%) purement et simplement. Egalement, tous les employés vendeurs recevront un pour cent (1%) de commission 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé  
à Québec, ce ~~19~~<sup>20</sup> mai 1980

PAQUET - SYNDICAT INC.

Par:

Jean-Henri Lavigne

Par:

André Charbonnet

Témoin:

Raymond Rivest

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE MAGASINS DE QUEBEC INC.'

Par:

Ronald Deschamps

Par:

Louise Parent

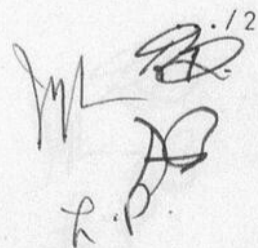
Témoin:

Jacques Lachance

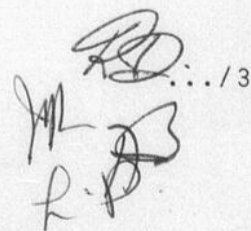
A N N E X E C

ECHELLE SALARIALE

	<u>19 mai 1980</u>	<u>19 mai 1981</u>	<u>19 mai 1982</u>
<u>PERSONNEL VENDEUR</u>			
Classe 1			
Echelon 1	\$176.00	\$193.60	\$212.96
Echelon 2	\$178.20	\$196.02	\$215.62
<u>TAPIS</u>			
Echelon 1	\$209.00	\$229.90	\$252.89
Echelon 2	\$214.50	\$235.95	\$259.54
<u>PREMIER COMMIS</u>			
Classe 1	\$189.20	\$208.12	\$228.93
Tapis	\$225.50	\$248.05	\$272.85
<u>EQUIPE VOLANTE</u>			
Echelon 1	\$181.50	\$199.65	\$219.61
Echelon 2	\$183.70	\$202.07	\$222.27
<u>SALON D'ESSAYAGE</u>			
Echelon 1	\$172.70	\$189.97	\$208.97
Echelon 2	\$174.90	\$192.39	\$211.63
<u>PERSONNEL CLERICAL</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$179.30	\$197.23	\$216.95
Echelon 2	\$182.60	\$200.86	\$220.95
Classe 1	\$200.20	\$220.22	\$240.24
<u>TELEPHONISTES</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$176.00	\$193.60	\$212.96
Echelon 2	\$181.50	\$199.65	\$219.61
Classe 1	\$189.20	\$208.12	\$228.93
<u>PREPOSE AUX RENSEIGNEMENTS</u>			
Echelon 1	\$172.70	\$189.97	\$208.97
Echelon 2	\$174.90	\$192.39	\$211.63


  
 R.P.

	<u>19 mai 1980</u>	<u>19 mai 1981</u>	<u>19 mai 1982</u>
<u>PREPOSE AUX ASCENSEURS</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$171.60	\$188.76	\$207.64
Echelon 2	\$173.80	\$191.18	\$210.30
Classe 1	\$179.30	\$197.23	\$216.95
<u>HOMMES D'ENTRETIEN</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$195.80	\$215.38	\$236.92
Echelon 2	\$199.10	\$219.01	\$240.91
Classe 1	\$215.60	\$237.16	\$260.88
<u>FEMME DE MENAGE</u>	\$170.50	\$187.55	\$206.31
<u>PREPOSE AU STOCK</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$195.80	\$215.38	\$236.92
Echelon 2	\$203.50	\$223.85	\$246.24
Classe 1	\$211.20	\$232.32	\$255.55
<u>PREPOSE AU STATIONNEMENT</u>			
Echelon 1	\$191.40	\$210.54	\$231.59
Echelon 2	\$198.00	\$217.80	\$239.58
<u>PREPOSE AUX ATELIERS DE COUTURE ET FOURRURE</u>			
Classe 3 (ajusteur-couturier, finisseuse, opératrice)			
Echelon 1	\$173.80	\$191.18	\$210.30
Echelon 2	\$176.00	\$193.60	\$212.96
Classe 2 (tailleur)			
Echelon 1	\$211.20	\$232.32	\$255.55
Echelon 2	\$216.70	\$238.37	\$262.20
Classe 1 (chef d'atelier)	\$227.70	\$250.47	\$275.52
<u>CAFETERIA</u>			
<u>CUISINIER</u>			
Echelon 1	\$203.50	\$223.85	\$246.24
Echelon 2	\$209.00	\$229.90	\$252.90
<u>CUISINIER 1</u>	\$225.50	\$248.05	\$272.86


  
 .../3

	<u>19 mai 1980</u>	<u>19 mai 1981</u>	<u>19 mai 1982</u>
<u>CAFETERIA (suite)</u>			
<u>PREPOSE A LA CUISINE</u>			
(saladier, table chaude)			
Echelon 1	\$173.80	\$191.18	\$210.30
Echelon 2	\$177.10	\$194.81	\$214.29
<u>AIDE A LA CUISINE (plongeur)</u>			
Echelon 1	\$172.70	\$189.97	\$208.97
Echelon 2	\$174.90	\$192.39	\$211.63
<u>CAISSIERE</u>			
Echelon 1	\$173.80	\$191.18	\$210.30
Echelon 2	\$176.00	\$193.60	\$212.96
<u>HOTESSE CAISSIERE</u>			
Echelon 1	\$180.40	\$198.44	\$218.28
Echelon 2	\$183.70	\$202.07	\$222.27
<u>AIDE A LA CAFETERIA</u>			
(tray-Boy)			
Echelon 1	\$172.70	\$189.97	\$208.97
Echelon 2	\$174.90	\$192.39	\$211.63
<u>AMENAGISTE</u>			
Classe 2			
Echelon 1	\$187.00	\$205.70	\$226.27
Echelon 2	\$198.00	\$217.80	\$239.60


  
 J.M. RD.
   
 L.P. AS

A N N E X E " A "

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA CAISSE POPULAIRE DES  
TRAVAILLEURS REUNIS DE QUEBEC

ET: PAQUET - SYNDICAT INC.

ET: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE MAGASINS DE QUEBEC, INC.

1. Il est entendu que Paquet - Syndicat Inc., accepte de déduire à la source les épargnes de ses salariés qui en feront la demande en présentant une formule dûment signée à la Caisse d'Economie des Travailleurs Réunis de Québec;
2. L'employeur, Paquet - Syndicat Inc, s'engage à remettre par chèque à la Caisse d'Economie, une fois par semaine, les épargnes qu'il aura prélevées et fournira une liste à cet effet comprenant le nom, le numéro du salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé;
3. Aucun salarié ne pourra se présenter au bureau du personnel Paquet - Syndicat Inc., afin de diminuer ou d'annuler la déduction qu'il aura signée, le tout devant parvenir au bureau de la Caisse Populaire;
4. Lors de la signature de leur carte de déduction, les membres seront avisés que leur engagement devra être maintenu jusqu'à la campagne d'inscription suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse Populaire;
5. Il y aura quatre (4) périodes d'inscription par année, soit: 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre;
6. Trente (30) jours avant chacune des dates mentionnées, Paquet - Syndicat Inc., convient de permettre l'affichage général d'un avis invitant ceux qui désirent modifier leurs déductions, à se présenter à la Caisse Populaire.

*Handwritten signatures and initials:*  
M.L. J.P.  
R.D.

A N N E X E " B "

LETTRE D'ENTENTE

7. Paquet - Syndicat Inc., permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse Populaire une fois par mois afin de considérer un "certain minimum" de changements à être effectués; cependant, ce dernier s'engage à n'en pas faire une politique générale. Au préalable, le gérant de la Caisse Populaire s'engage à communiquer avec le directeur du personnel ou son représentant pour fixer un rendez-vous;

8. La déduction par période de paie ne peut être inférieure à \$1.00 ni contenir de fractions de \$1.00;

*J.M.*  
*R.D.* *L.P.*

A N N E X E " D "

POLITIQUES DES REPAS POUR LES  
SALARIES DE LA CAFETERIA

1. Paquet - Syndicat Inc., alloue le repas (menu du jour) à chaque salarié travaillant au Pot au Feu. Le samedi, le salarié a droit à un repas équivalent au montant prévu pour le menu du jour de la semaine.
2. Si le repas du salarié est plus dispendieux que le montant alloué au menu du jour, il doit payer la différence.
3. Paquet - Syndicat Inc., alloue le petit déjeuner, soit \$0.50, à tout salarié de la cafétéria dont le travail débute avant 8 h de l'avant-midi.
4. Il n'y a aucune boisson ou collation d'allouée pendant la période de travail ou durant la période de repos intercalaire, sauf si le salarié n'a pas utilisé toute l'allocation qui lui est accordée en vertu du paragraphe 1.
5. Il est strictement défendu de manger dans les cuisines.
6. Chaque salarié du Pot au Feu doit passer à la caisse pour faire vérifier le contenu de son cabaret.
7. Si le salarié travaille au dîner et au souper les jeudis et vendredis, il a droit à deux repas (menu du jour).
8. Il est entendu que la période de (ou des) repas n'est pas rémunérée.

*Handwritten signature and initials:*  
R.M. [unclear]  
L.P.

A N N E X E " E "

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAQUET - SYNDICAT INC.

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC  
INC.

1. Il est entendu que Paquet-Syndicat Inc, ne s'oppose d'aucune façon à ce que les commis-vendeurs du département des cosmétiques reçoivent des fournisseurs les commissions que ces derniers leur versent.

2. Il est entendu que Paquet - Syndicat Inc., maintiendra dans chaque établissement, à la disposition de ses salariés une salle de repos pouvant servir de salle à manger.

*ML*  
*RD*  
*LD*

ANNEXE "F"

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: PAQUET - SYNDICAT INC, corporation légalement constituée ayant son siège social à 545 rue St-Joseph est, Québec, Province de Québec, ici représentée aux fins des présentes par son Président monsieur Jean-Yves Laurin et son Secrétaire Me André Blanchet, lesquels sont dûment autorisés, ci-après appelée "l'employeur"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC INC., corporation légalement constituée ayant son siège social à 155 boul. Charest est, Québec, Province de Québec, ici représentée par son Président M. Reynald Descareaux et son Secrétaire Dame Louise Parent, lesquels sont dûment autorisés aux fins des présentes, ci-après appelée "Le Syndicat"

En vue de mettre un terme au conflit de travail, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune mesure disciplinaire à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque aurait participé de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail qui a paralysé les 3 magasins autrefois connus sous le nom du Syndicat de Québec, depuis le 1er avril 1980 ou à toute autre action y ayant donné suite.
2. L'employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination à l'endroit de tout salarié, officier ou quiconque aurait participé de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail ou à toute autre action y ayant donné lieu.
3. Les parties aux présentes s'engagent à retirer les deux injonctions qu'elles avaient obtenues l'une contre l'autre et qui portaient les numéros 200-05-001364-806 et 200-05-001150-809, des dossiers de la Cour Supérieure de Québec. Les parties

L.P.  
RD. 12  
JML AS

conviennent de n'entreprendre aucune nouvelle poursuite ou réclamation de quelque nature que ce soit l'une contre l'autre ou contre l'un ou l'autre des membres ou actionnaires de l'une ou l'autre. Chacune des parties devra assumer ses frais judiciaires et extra-judiciaires qu'elle a pu encourir à date et elles se donnent quittance mutuelle et réciproque.

4. Les parties conviennent que la durée du conflit de travail ne constitue, d'aucune façon, une interruption de services quant au maintien de l'accumulation de l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente entente.
5. Le régime de vacances des salariés visés par la présente entente ne sera en aucune façon infirmé.
6. Avant le 1er avril 1980 et depuis, l'employeur a aboli toutes les fonctions ci-après énumérées:
  - a: Les fonctions à la réception, à la livraison et à l'étiquetage des marchandises à l'entrepôt du Parc Colbert;
  - b: Toutes les fonctions au service centralisé du 7ième étage du magasin Syndicat Centre-Ville relatif au service financier et également à ceux de la pourvoirie et papeterie au 7ième et 8ième étage;
  - c: Les fonctions relatives aux métiers de menuisiers, plombiers, électriciens et peintres;
  - d: Les fonctions d'étalagistes sauf pour 3 nouveaux préposés à l'aménagement;
  - e: Les fonctions à la publicité, promotion et les camionneurs.

Le syndicat reconnaît avoir accepté les abolitions et les fermetures des fonctions susdites et s'engage tant en son nom personnel que pour les salariés affectés à ne pas se prévaloir des avantages de l'article 45 du Code du Travail autrefois l'article 36.

Le syndicat renonce à exercer tout recours contre l'employeur par suite de l'abolition des susdites fonctions.

7. En conséquence de la renonciation susdite du syndicat, l'employeur convient que si un salarié affecté par l'une ou l'autre

RD. L.P.  
.../3  
JML AD

abolition, quitte l'employeur sans se prévaloir de son droit de déplacement à cause de son ancienneté, ce salarié recevra une indemnité définitive et finale représentant un mois de salaire suivant l'ancien tarif.

Si au contraire le salarié exerce son droit au déplacement et éventuellement qu'un salarié est mis à pied en bas de l'échelle, ce dernier salarié recevra une indemnité définitive et finale équivalent à 15 jours de salaire à l'ancien tarif.

8. Si le salarié affecté directement par l'une ou l'autre abolition de fonctions susdites, exerce son droit au déplacement de main-d'oeuvre, il aura droit à une période d'entraînement de 45 jours dans sa nouvelle fonction suivi d'une période également de 45 jours à titre d'essai.
9. Tous les salariés non affectés directement par les abolitions susdites de fonctions, retourneront au travail mardi matin le 20 mai 1980 à 9 h 30 de l'avant-midi.

Les salariés dont les postes ont été abolis seront rappelés graduellement au travail par ordre d'ancienneté et au fur et à mesure qu'ils auront indiqué leur intention de demeurer ou non et qu'ils se seront prévalus de leur droit de déplacement de main-d'oeuvre.

10. Un comité spécial employeur/syndicat, commencera dès 10 h 30 mardi le 20 mai 1980, à établir de quelle façon des susdits droits de déplacement de main-d'oeuvre, pourront être effectués lorsqu'il y aura lieu.
11. Tous les salariés qui étaient cédulés pour leurs vacances dans les prochains jours, pourront les prendre en temps et lieu tel que convenu.
12. Tous les salariés qui doivent revenir au travail devront le faire dans les prochains 10 jours ouvrables.
13. Tous les salariés qui sont actuellement malades ou accidentés devront être munis d'un certificat médical lorsqu'ils reviendront au travail.
14. Le syndicat affirme qu'il a payé les primes de l'assurance collective des salariés depuis le début du conflit et

R.D. L.P.

J.M. AS

l'employeur convient d'acquitter sa part de 50% sur présentation d'un état de compte en bonne et due forme.

- 15. Le syndicat déclare retirer pour et au nom de Dame Monique Doré sa demande de bref en mandamus. En contrepartie, l'employeur convient à compter de ce jour d'acquitter les salaires de Dame Monique Doré et Dame Suzanne Deschênes à leur véritable taux tout comme si elles n'avaient pas subi de déclassification, ces dames par le syndicat donnent quittance générale et finale pour le passé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette entente de retour au travail, ce 20 mai 1980.

PAQUET - SYNDICAT INC.

*Jean-Yves Laurin*  
 \_\_\_\_\_  
 Président

*Audie Haudet*  
 \_\_\_\_\_  
 Secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC INC.

*Ronald Deschamps*  
 \_\_\_\_\_  
 Président

*Louise Parent*  
 \_\_\_\_\_  
 Secrétaire