

NOM

No.

07660-4

6426

C.A.E.	6426	NO. CONV.	76604
AFFIL.	6	NB. EMPL.	40
EMP. COUV.	0	ET. GEORG.	9425 20
PERS. VIS.	5	NO. ACC.	Q21756034

7660-4

CI-86-08-Q-074/

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-24220-06  
(Q-21756-34)

AFFAIRE: QD-038-06-86

La prés  
père de

Québec, le 29 août 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LANLANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE  
ET DE BUREAU DU COMTE DE LAPOINTE  
(CSN)  
200 est, Rue Racine  
Chicoutimi, Qué.  
G7H 1S1

ASSOCIATION ACCREDITEE

MIRACLE MART INC.  
5151, boul. Thimens  
Ville St-Laurent, Qué.  
H4R 2C8  
Etabl. visé:

100, boul. Harvey  
Jonquière, Qué.  
(nouvelle désignation)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été  
donnée le 13 août 1976, modifiée le 10 juin 1980,  
l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens  
du Code du travail, section  
rayon (non-comestible), à l'ex-  
ception des gérants de départe-  
ment."

DE: STEINBERG INC.  
Etablissement visé: Steinberg-Beaucoup  
100, boul. Harvey  
Jonquière, Qué.

86 AOUT 29 -9 :15

D.C.S.T.  
INFO

Le 13 juin 1986, l'employeur a demandé que l'accréditation soit modifiée pour y changer sa désignation en celle de "Miracle Mart Inc."

CONSIDERANT QU'il convient de donner suite à cette requête dans le sens indiqué.

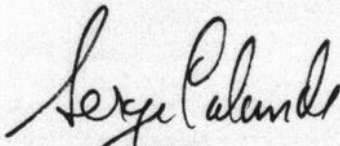
CONSIDERANT au surplus qu'il convient de noter au dossier la véritable adresse de cet employeur, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

MIRACLE MART INC.  
5151, boul. Thimens  
Ville Saint-Laurent, Qué.  
H4R 2C8

Etabl.visé:  
100, boul. Harvey  
Jonquière, Qué.



Serge LALANDE,  
commissaire général adjoint.

RK/ag

DÉPÔT

76604

Dépôt N°:

8 4 0 8 3 4 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21756-34
Date	Signature 84-05-16	Reception 84-08-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Commerce et de bureau du Comté de Lapointe</b> 20 <sup>e</sup> sud rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc.</b> 5151, Boul. Thimens Ville St-Laurent, Qc H4R 2C8 Att: M. Carol Guindon
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>6315-08</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Reprise de la direction des rayons de la chaussures**

Miracle Mart:

Un affiliation sera faite pour tout employé de Miracle Mart à partir du 29 août 1984.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Renée Gauthier</i>	84-08-29

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

003(113)

RECHERCHE

être comblés par Miracle Mart selon ce qui est prévu à la convention collective.

Il est de plus convenu qu'une fois établi, l'employé visé au paragraphe A assigné au groupe de la chaussure reste à l'intérieur de ce groupe défini pour le restant de la présente convention collective en vigueur entre les deux parties sans être affectés par des articles qui se rapportent aux droits de déplacements, promotions et tous autres articles ayant trait aux mouvements de personnel entre le rayon de la chaussure et le reste du magasin.

*Renée Gauthier*  
.../12/84

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 21756-34**

Date Signature **84-05-16** Réception **84-08-09** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Commerce et de bureau du Comté de Lapointe</b> <b>208 sud rue St-Joseph</b> <b>Alma, Qc</b> <b>G8B 3E4</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc.</b> <b>5151, Boul. Thimens</b> <b>Ville St-Laurent, Qc</b> <b>H4R 2C8</b> <b>Att: M. Carol Guinden</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>02-01</b> Activité <b>6315-08</b> Affiliation <b>CSN (1)</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Reprise de la direction des rayons de la chaussure-**

Miracle Mart;

Un affichage sera fait à l'intérieur de Miracle Mart à l'attention de monsieur Bernard Fortin

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Genevieve Gauthier</i>	Date <b>84-08-29</b>

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

003 (113) Directeur postes **RECHERCHE** présente et à venir être comblés par Miracle Mart selon ce qui est prévu à la convention collective.

Il est de plus convenu qu'une fois établi, l'employé visé au paragraphe A assigné au groupe de la chaussure reste à l'intérieur de ce groupe défini pour le restant de la présente convention collective en vigueur entre les deux parties sans être affectés par des articles qui se rapportent aux droits de déplacements, promotions et tous autres articles ayant trait aux mouvements de personnel entre le rayon de la chaussure et le reste du magasin.

*[Signature]*  
.../2

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT



## MIRACLE MART

A Division of Steinberg's Limited · Une Division de Steinberg Limitée  
Alexis Nihon Plaza

'84 000 -9 111 41

Le 16 mai 1984

Syndicat des Employés de commerce et  
Bureau du Comté de Lapointe (C.S.N.)  
20 sud, rue St-Joseph  
Alma, Québec.

A l'attention de monsieur Bernard Fortin

Monsieur,

A compter du 4 juin 1984, Miracle Mart reprendra la direction des rayons de la chaussure dans tous les magasins Miracle Mart sous la juridiction du Syndicat.

Par conséquent, il est convenu que les employés qui travailleront dans ce secteur seront recrutés de la façon suivante:

- a) Le chef de module de chaque magasin sera désigné par Miracle Mart;
- b) Un affichage sera fait, invitant tous les employés de Miracle Mart à poser leur candidature pour les autres postes disponibles; la sélection des candidats sera effectuée selon ce qui est prévu à la convention collective,
- c) D'autres postes vacants, présents et à venir, pourront être comblés par Miracle Mart selon ce qui est prévu à la convention collective.

Il est de plus convenu qu'une fois établi, l'employé visé au paragraphe A assigné au groupe de la chaussure reste à l'intérieur de ce groupe défini pour le restant de la présente convention collective en vigueur entre les deux parties sans être affectés par des articles qui se rapportent aux droits de déplacements, promotions et tous autres articles ayant trait aux mouvements de personnel entre le rayon de la chaussure et le reste du magasin.

.../2/80

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT

Nonobstant ce qui précède, toutes les autres dispositions de cette convention s'appliqueront à ce groupe de la chaussure.

Tous les employés du rayon de la chaussure feront partie du Syndicat des Employés de Commerce et Bureau du Comté de Lapointe (C.S.N.) et seront régis par la convention collective qui lie les parties avec tous les droits et obligations impliqués, sous réserve du paragraphe précédent.

Si vous consentez à la présente lettre, auriez-vous l'obligeance de la signer au nom du Syndicat. Cette lettre sera désormais considérée comme faisant partie de la présente convention collective.

POUR LE SYNDICAT

*C. Landy*  
*Guy Desbrières*

POUR MIRACLE MART

*A. Wyshak*  
*L. Leblond*

Signé ce 16 jour de Mai 1984, à Jonquière

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT

Commissaire  
Travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 83 020 99

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07660-4

1ère convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

Q 21756-34

Date Signature 82 10 14

Réception 82 10 18

Durée Du 82 10 14

Au 83 12 31

Nombre de salariés régis  
par la convention collective 40

#### Association

Déposant

Syndicat des employés de commerce et de  
bureau du Comté de Lapointe (CSN)  
200 est, rue Racine  
Chicoutimi, Qc  
G7H 1S1

#### Employeur

Déposant

Steinberg Inc.  
Plaza Alexis Nihon  
1500, Atwater  
Montréal, Qc  
H3Z 1Y3

#### Unité de négociation

Région

02-01

Activité

6425 (8)

Affiliation

CSN(1)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

DEPOSANT: X Fédération du Commerce Inc.  
20 sud, Saint Joseph  
Alma, Qc  
Att: M.J.M. Ouellet, c.s.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Reuise Monte*

83 02 15

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Grémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

#### RECHERCHE

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

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

d'autre part

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE DE CE QUI SUIT



T A B L E   D E S   M A T I E R E S

PAGE

ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION .....	3
ARTICLE III - AVIS ECRITS .....	4
ARTICLE IV - PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION .....	5
ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE .....	5
ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS .....	6
ARTICLE VII - ARBITRAGE .....	7
ARTICLE VIII - GREVES ET CONTRE-GREVES .....	8
ARTICLE IX - ANCIENNETE .....	8
ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE .....	11
ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES .....	11
ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES .....	12
ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS .....	13
ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES PAYES .....	17
ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE .....	18
ARTICLE XVI - VACANCES PAYEES .....	18
ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE .....	20
ARTICLE XVIII - GENERAL .....	23
ARTICLE XIX - PRIME .....	25
ARTICLE XX - SECURITE SYNDICALE .....	25
ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION .....	26

ANNEXE "A" -- ECHELLE DE SALAIRES - SALAIRES REGULIERS

ANNEXE "B" -- ECHELLE DE SALAIRES - SALAIRES A TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

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

Dans le cas mentionné ci-haut, les personnes suivantes sont exclues conformément au certificat d'accréditation: les gérants de groupes et des personnes d'un rang supérieur au gérants de groupes.

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

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

1.04 Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés qui ont terminé la période de probation prévue au paragraphe 9.02 et qui sont éligibles au programme de bénéfices et dont la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures par semaine et la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire.

1.05 Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés qui ont terminé la période de probation prévue au paragraphe 9.02 et qui travaillent régulièrement un nombre irrégulier d'heures de travail et dont la méthode de rémunération est sur une base horaire.

1.06 Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifiera et comprendra le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

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

- 1.07 Si les parties s'entendent pour modifier le contenu de cette convention, ainsi que d'y ajouter ou soustraire des dispositions, ces changements sont faits uniquement par entente écrite dûment signée par leurs représentants autorisés. Des vraies copies de ces ententes doivent être déposées chez le Commissaire-enquêteur en chef, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, dans les soixante (60) jours suivant la date de leur signature.
- 1.08 Des rencontres entre les représentants de l'Employeur et ceux du Syndicat pourront être tenues régulièrement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties. De telles rencontres auront comme objectif de discuter des difficultés d'application de la présente convention collective ou de toutes autres questions d'intérêt commun.

ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) juger des qualifications des employés de façon objective;
  - c) engager, congédier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, démettre, mettre à pied, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;
  - d) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
  - e) d'une façon générale, administrer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le nombre de salariés dont elle a besoin pour chacune des opérations dans son magasin, l'agencement desdites opérations, l'attribution du travail de chaque salarié et toutes autres matières qui concernent les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer les fonctions ci-haut énumérées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE II - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION -- suite

- 2.03 Toute plainte résultant d'une décision prise par l'Employeur en vertu de l'article ci-haut mentionné peut être soumise pour enquête et règlement de grief conformément aux articles VI et VII.
- 2.04 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- 2.05 a) Aucune personne exclue du champ d'application de la présente convention n'a le droit d'effectuer un travail manuel qui aurait pu être cédulé au profit d'un salarié de l'unité d'accréditation.
- b) Aucun salarié subit de préjudice suite à la présence d'un employé temporaire engagé par l'Employeur pour un stage d'entraînement ou d'études.
- 2.06 Aucun salarié n'est mis-à-pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.
- 2.07 Il est entendu qu'un salarié reconnu coupable de vol ou de fraude prouvé chez l'Employeur, sera congédié immédiatement.

ARTICLE III - AVIS ECRITS

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

ARTICLE IV - PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

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

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le Syndicat peut désigner quatre (4) représentants parmi les salariés de l'Employeur et ces représentants devront être des salariés avec ancienneté.
- 5.02 Le Syndicat avisera le gérant du magasin par écrit des noms de ses représentants ainsi que de tout changement de représentants qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 5.03 Le représentant syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention du représentant de l'Employeur et d'en discuter le bien-fondé dans le but d'obtenir un règlement conforme au mode de règlement des griefs prévu à l'article VI.
- 5.04 Lorsqu'il est nécessaire pour un représentant du syndicat de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant du magasin ou de son délégué avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée pourvu qu'il indique, si possible, la durée approximative de son absence.
- 5.05 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, le salarié est accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE -- suite

- 5.06 Les représentants syndicaux qui assistent aux négociations de la Convention Collective seront considérés comme des salariés ayant obtenu un permis d'absence sans paye.
- 5.07 L'Employeur pourra accorder des permis d'absence sans paye à un représentant du Syndicat pour assister à des activités syndicales officielles telles que: Congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Un salarié devra demander un permis d'absence sans paye à l'Employeur au moins six (6) jours ouvrables avant une telle absence. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant les périodes suivantes:
- du 1er décembre au 10 janvier;
  - la semaine précédant la Fête de Pâques;
  - la semaine précédant la Fête du Travail.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS

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

ARTICLE VI - PROCEDURE DE GRIEFS -- suite

- 6.03 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse du gérant des relations de travail, le représentant syndical du magasin ou le Syndicat pourra soumettre le grief en arbitrage selon l'Article VII.
- 6.04 Toute plainte ou grief, s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis par écrit au deuxième stage de la procédure de grief par l'une ou l'autre des parties.
- 6.05 Quand cinq (5) salariés ou plus ont une plainte ou un grief semblable, le cas sera directement soumis au deuxième stage.
- 6.06 Tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fût présenté la première fois selon la procédure de grief sauf dans des cas où on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paye d'un salarié.
- 6.07 Dans le cas de griefs présentés par un salarié ou le Syndicat, seulement les jours ouvrables seront inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacun des stages de la procédure de griefs ou pour se conformer à l'Article VII. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet Article et l'Article VII peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 6.08 Toutes décisions auxquelles en arriveront l'Employeur et le Syndicat seront finales et obligatoires pour les parties en cause.

ARTICLE VII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VII - ARBITRAGE -- suite

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

ARTICLE VIII - GREVES ET CONTRE-GREVES

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

ARTICLE IX - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur selon les modalités de 9.03.
- 9.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, tout salarié doit avoir complété une période d'essai de deux cents heures (200) travaillées comme salarié de l'Employeur. Après deux cents heures (200) travaillées, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et il est rétroactif à la date de son embauchage.

ARTICLE IX - ANCIENNETE -- suite

- 9.03 Un salarié qui a complété sa période d'essai devient un salarié régulier ou un salarié à temps partiel selon les modalités de 1.04 ou de 1.05.
- 9.04 Au 1er mai de chaque année, une liste d'ancienneté sera remise au Syndicat pour les salariés réguliers et pour les salariés à temps partiel.
- 9.05 Sujette aux autres dispositions applicables de cette convention, l'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied et aux réembauchages comme suit:

a: - Mise à pied

Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur à cause d'une plus grande ancienneté soient qualifiés pour rencontrer les exigences normales de tout travail qu'il y a à faire, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.

- 1: les salariés à l'essai;
- 2: les salariés à temps partiel;
- 3: les salariés réguliers.

Cependant, tout salarié régulier, avant d'être mis à pied, doit recevoir un préavis en conformité avec la section VI de la loi sur les normes de travail.

b: - Réembauchages

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils soient qualifiés pour rencontrer les exigences normales de tout travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.

- 9.06 Au cas de promotion et lorsqu'un poste devient disponible, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit qualifié pour rencontrer les exigences normales du travail qu'il y a à faire.
- 9.07 Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler un poste devenu vacant ou de retarder de combler un tel poste, le gérant du magasin informera un représentant syndical du magasin de cette

ARTICLE IX - ANCIENNETE -- suite

- 9.07 décision et lui fournira les explications rattachées à la décision. Il est entendu que l'Article 13.07 est relié de près à la présente clause.
- 9.08 a: - Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion au poste de commis régulier ou de premier commis, un affichage sera fait pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur le babillard du magasin. Les salariés intéressés feront leur demande par écrit pendant ces cinq (5) jours.
- b: - Lorsqu'un salarié est promu, son nom, sa date d'ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le babillard dans les cinq (5) jours qui suivent.
- 9.09 Lorsqu'il y aura un poste de salarié régulier disponible, la préférence sera accordée au salarié à temps partiel de même qu'au salarié de la sécurité selon les modalités de 9.06. Lors d'une promotion à un poste de commis régulier, un salarié se verra accorder un taux de salaire équivalent à 50% de son service jusqu'à un maximum de 24 mois dans la grille de salaires des salariés réguliers.
- 9.10 Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois de calendrier. Après cette période, il perdra tous ses droits en vertu de la présente convention.
- 9.11 L'Employeur s'engage à déterminer les qualifications exigées au présent article de façon objective.
- 9.12 L'ancienneté d'un salarié s'accumule pendant une période de douze (12) mois s'il est mis à pied à la suite d'un sinistre ou désastre.

ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETÉ

- 10.01 Un salarié perdra toute ancienneté si:
- a: - il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
  - b: - il est congédié pour cause;
  - c: - il a été mis à pied pendant une période de deux cents (200) jours ouvrables;
  - d: - il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue;
  - e: - l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention ou autrement autorisée ou encore occasionnée par la maladie ou un accident;
  - f: - il a été mis à pied pendant une période de douze (12) mois à la suite d'un sinistre ou désastre.
- 10.02 Les salariés doivent avertir promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, l'Employeur ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.
- 10.03 L'Employeur peut accorder un congé d'absence sans solde à tout salarié qui a des raisons légitimes personnelles. Le salarié pourra soumettre sa demande à son gérant au moins quinze (15) jours à l'avance. Tout salarié qui est absent avec permission écrite ne sera pas considéré comme mis à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant cette période. Une absence sans solde ne dépassera jamais six (6) mois.

ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES

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

ARTICLE XI - ABSENCES PERMISES REMUNEREES -- suite

11.01 e) Trois (3) jours à l'occasion de son mariage.

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

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

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

ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES

12.01 Les échelles de salaires ainsi que les classifications apparaissent aux Annexes "A" et "B" et font partie intégrante de cette convention.

12.02 AUGMENTATIONS DE SALAIRES:

a) Salariés réguliers:

Les salariés réguliers à l'emploi de Miracle Mart au moment de la ratification seront éligibles à une augmentation de dix-huit (\$18.00) dollars par semaine à compter du 4 janvier 1982. A compter du 3 janvier 1983, les salariés réguliers recevront une augmentation de dix dollars (\$10.00) par semaine; une augmentation additionnelle de quatre dollars (\$4.00) par semaine leur sera versée à compter du 4 juillet 1983 et par la suite leur progression se fera de la façon indiquée à l'Annexe "A".

b) Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel à l'emploi de Miracle Mart au moment de la ratification seront éligibles à une augmentation de quarante-sept cents (47¢) l'heure à compter du 4 janvier 1982. A compter du 3 janvier 1983, les salariés à temps partiel recevront une augmentation de vingt-six cents (26¢) l'heure; une augmentation additionnelle de onze cents (11¢) l'heure leur sera versée à compter du 4 juillet 1983.

ARTICLE XII - ECHELLE DE SALAIRES -- suite

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

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 13.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers sera de trente-huit (38) heures réparties sur trois (3) jours de huit (8) heures et deux (2) jours de sept (7) heures.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

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

13.08 Salariés à temps partiel - HEURES DISPONIBLES

a) Au cours de la quatrième semaine de janvier 1983, les salariés ayant complété leur période de probation, pourront choisir leur module en faisant leur demande par écrit au gérant du magasin.

Aux fins de faciliter leur choix, à compter de la première (1ère) semaine de janvier 1983, il y aura près du poinçon un affichage des modules qui indiquera le nombre d'heures approximatives qui peuvent être travaillées à l'intérieur de chaque module.

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

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

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

13.08

d) La procédure ci-haut aux sous-paragraphes a) b) et c) sera appliquée à nouveau au cours du mois de janvier 1984.

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

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

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

h) Lorsqu'un tel poste doit être comblé suite au départ du salarié à temps partiel qui l'occupait, c'est le remplaçant habituel de ce salarié qui le comblera jusqu'à la date mentionnée au paragraphe d).

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

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

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

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

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

- 1) 10, 11, 15 et 16
- 2) 12, 13, 14
- 3) 20, 21, 22
- 4) 23, 24, 25
- 5) 90, 91, 92, 94, 95

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

13.16

13.10

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

13.17

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

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

13.11

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

ARTICLE XIV

13.12

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

13.13

Tout travail autorisé et/ou requis accompli par un salarié régulier un jour de congé statutaire sera rémunéré au taux double.

13.14

Tout travail autorisé et/ou requis accompli par un salarié le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -- suite

- 13.15 a: - Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans le département visé qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire, en commençant par les employés du département qui ont le moins d'ancienneté.
- 13.15 b: - Lorsqu'il sera requis par la direction, le temps supplémentaire durera un minimum de six (6) minutes et tout prolongement par la suite s'effectuera à raison d'unités de six (6) minutes.
- 13.16 Les heures de travail disponibles lors des périodes de Noël, de Pâques et de la fête du Travail pourront être distribuées aux salariés à temps partiel selon les modalités du paragraphe 13.08.
- 13.17 Le salarié régulier rappelé au travail, en dehors de ses heures programmées, recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux et demi ou au taux double selon le mode de paiement établi dans le présent article.
- 13.18 Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé plus de cinq (5) jours par semaine.
- 13.19 Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-huit (38) heures et plus par semaine, pendant deux (2) mois, à l'exception d'une programmation pour remplacement en cas de maladie ou de vacances, il sera embauché à titre de salarié régulier.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES PAYES

- 14.01 L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers les congés statutaires payés suivants:
- Le Jour de l'an
  - Le 2 janvier
  - Le lundi de Pâques
  - La Saint-Jean Baptiste
  - Le Jour du Canada
  - La Fête du Travail
  - La Fête de l'Action de Grâce
  - Le Jour de Noël
  - Le 26 décembre.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES PAYES -- suite

- 14.01 Tous les salariés réguliers auront droit à deux (2) congés mobiles par année, à être pris après entente entre le salarié et l'Employeur. La prise de ces congés ne pourra survenir entre le 1er décembre et le 30 janvier de même que durant la semaine précédant la Fête de Pâques et la Fête du Travail.
- 14.02 Si un congé payé tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.
- 14.03 Le salarié régulier aura droit aux congés statutaires mentionnés au paragraphe 14.01 à la condition qu'il soit au travail pour toute la journée ouvrable qui précède et pour toute celle qui suit lesdits congés, sauf en cas d'absence permise par l'Employeur ou de raison majeure.
- 14.04 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de congé statutaire à l'exclusion des congés mobiles.

ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE XVI - VACANCES PAYEES

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

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

ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE -- suite

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

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

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

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

16.05 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit sera calculé à partir du dernier jour d'avril de l'année en cours.

16.06 Période de vacances

a) Un salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances qui commence le 1er mai et se termine le 30 avril de chaque année, sauf pour la période prévue à la clause 16.06b). L'excédent est programmé après que tous les autres salariés ont programmé les leurs. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

b) Aucune période de vacances n'est accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre.

c) Le nombre de salariés qui seront absents en même temps dans chaque département sera déterminé par l'Employeur qui prendra en considération l'ancienneté des salariés et les exigences des divers groupes de départements.

16.07 La paye de vacances qui est due à chaque salarié lui sera versée la dernière journée de paye qui précède le commencement de sa période de vacances.

ARTICLE XVI - VACANCES PAYEES -- suite

- 16.08 Lorsque tout congé tel que défini à l'Article 14.01 tombe pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre un (1) jour de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE

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

17.02 Comité de Sécurité

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

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

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

b: - Le comité de sécurité:

- 1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- 2) étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
- 3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
- 4) fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée;

c: - l'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail;

d:- le représentant à la prévention, accompagné du représentant de l'Employeur, fait des visites d'inspection, et les deux peuvent aussi accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail à l'occasion des visites de celui-ci.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE -- suite

17.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'Employeur, aux frais de ce dernier, si nécessaire à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'Employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.

17.04 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler toute la journée, à cause de cet accident. Toutefois, son invalidité devra être confirmée par billet du médecin traitant.

17.05 Continuité de salaire en cas d'incapacité

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

Incapacité occasionnelle:Occasionnelle:

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

Description du bénéfice:

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

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Conditions pour paiement:

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

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

Paiement:

Le plein montant du salaire net d'un salarié.

Incapacité à court terme:

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

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE -- suite

## 17.05-- suite

Incapacité à court terme:Eligibilité:

Trois (3) mois de service;

Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement:

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

Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que l'employé ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours.

A compter de la 11<sup>e</sup> journée, un salarié aura droit à 80% de son salaire brut jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) semaines.

Exclusions:

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

(b) les accidents de travail.

Incapacité à long terme:A long terme:

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

Eligibilité:

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

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE -- suite

- 17.05      Incapacité à long terme:  
Condition pour paiement:      Formule de "Déclaration du médecin Traitant".  
Paieiment:                              A compter de la 40e semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, un salarié aura droit à 70% de son salaire brut.
- 17.06      Assurance-Groupe  
L'Employeur convient que les bénéfiques de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurance-salaire présentement prévus conformément aux contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurance seront maintenus durant la présente convention collective. Toutes les primes de ces polices d'assurance seront entièrement payées par l'Employeur.

ARTICLE XVIII - GENERAL

- 18.01      a) Un salarié aura droit à une (1) heure sans solde comme période de repas, au cours de toute journée de six (6) heures ou plus travaillées. La période de dîner est prévue entre 11h30 et 14h00. La période de souper est prévue entre 16h30 et 19h00.  
b) Tout salarié à temps partiel programmé plus de cinq (5) heures a droit à une période de repas de trente (30) minutes sans solde.
- 18.02      Pour chaque période de quatre (4) heures de travail, un salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail.
- 18.03      Congé de maternité  
a) Une salariée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin de la salariée de cesser le travail à moindre délai.

ARTICLE XVIII - GENERAL -- suite18.03      Congé de maternité

(b) La salariée a droit à un congé de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines. Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse.

(c) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse de fournir le certificat, la compagnie l'aviserá par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.

(d) A la fin du congé de maternité, la salariée sera réinstallée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour ou si la compagnie a effectué des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait à l'embauchage. La salariée a droit aux augmentations de salaire qui peuvent être survenues en son absence.

18.04      En aucune période de l'année, les salariés ne seront empêchés de prendre leurs vacances dû à l'inventaire.

ARTICLE XIX - PRIME19.01 Prime de travail de soir et de nuit

(a) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée au salarié régulier dont le programme normal de travail exige qu'il travaille entre 19h01 et 7h00.

(b) Un salarié à temps partiel qui fournit une journée de huit (8) heures de travail et dont les heures se prolongent au-delà de 19h01 est payé une prime de trois dollars (\$3.00).

ARTICLE XX - SECURITE SYNDICALE

- 20.01 Tous les salariés régis par la présente convention devront comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 20.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, devront comme condition de leur emploi, devenir membre du Syndicat.
- 20.03 L'Employeur déduira à chaque paye des gains de chacun de ses salariés une somme fixe, déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une (1) semaine ou fraction de semaine de travail.
- 20.04 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours du mois suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 A l'exception des salaires qui sont rétroactifs au 4 janvier 1982, la convention collective entre en vigueur au moment de sa ratification jusqu'au 31 décembre 1983.

ECHELLE DE

COMPLAIS REPERE

0 mois	227.30	227.30	227.30
1 mois	227.30	227.30	227.30
2 mois	227.30	227.30	227.30
3 mois	227.30	227.30	227.30
4 mois	227.30	227.30	227.30
5 mois	227.30	227.30	227.30
6 mois	227.30	227.30	227.30
7 mois	227.30	227.30	227.30
8 mois	227.30	227.30	227.30
9 mois	227.30	227.30	227.30
10 mois	227.30	227.30	227.30
11 mois	227.30	227.30	227.30
12 mois	227.30	227.30	227.30

Signé à Chicoutimi, ce 14ième jour d'octobre 1982.

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

*Marques Leves*

*Chantal Landy*

(Partie de deuxième part)

*Bernard H. Fortin*

STEINBERG INC. (STEINBERG BEAUCOUP)  
(DIVISION MIRACLE MART) *JS*

*D. Blangy*

*P. Gage*

*Lucien St*

(Partie de première part)

DIVISION MIRACLE MART  
JONQUIERE

ECHELLE DE SALAIRES

SALAIRES A TEMPS PARTIEL

	EN VIGUEUR LE <u>4 janvier 1982</u>	EN VIGUEUR LE <u>3 janvier 1983</u>	EN VIGUEUR LE <u>4 juillet 1983</u>
<u>COMMIS REGULIER</u>			
Début	220.80	230.80	234.80
6 mois	227.80	237.80	241.80
12 mois	234.80	244.80	248.80
18 mois	247.60	257.60	261.60
24 mois	252.60	262.60	266.60
30 mois	257.60	267.60	271.60
36 mois	270.00	280.00	284.00
<u>PREMIER COMMIS</u>			
Début	274.80	284.80	288.80
6 mois	280.80	290.80	294.80
12 mois	286.80	296.80	300.80
18 mois	296.00	306.00	310.00

Stenberg.

DIVISION MIRACLE MART  
JONQUIERE

ECHELLE DE SALAIRES

SALAIRES A TEMPS PARTIEL

RETROACTIVITE

	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>4 janvier 1982</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>3 janvier 1983</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>4 juillet 1983</u>
Début	4.62	4.88	4.99
6 mois	5.43	5.69	5.80
12 mois	6.08	6.34	6.45
18 mois	6.18	6.44	6.55
24 mois	6.28	6.54	6.65
30 mois	6.38	6.64	6.75
36 mois	6.62	6.88	6.99

IDENTIFICATION DES SALAIRES

Les salaires ainsi que les échelles de salaires seront applicables le premier mois suivant la ratification de la Convention Collective.

ETAT DE CHIFFRAGE DES SALAIRES POUR CHACUNE DES

POSTES DE TRAVAIL

EN VIGUEUR LE

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

et

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

---

RETROACTIVITE

La rétroactivité est payée sur les heures travaillées entre le 4 janvier 1982 et le vendredi suivant la ratification. Pour les fins de calcul de la rétroactivité, les congés statutaires et les vacances prises depuis cette date seront considérés comme heures travaillées. Pour être éligible au paiement de la rétroactivité, le salarié doit être sur la liste de paie à la date de la ratification et être à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la Convention Collective. La rétroactivité sera payée après la signature de la Convention Collective.

AJUSTEMENTS DES SALAIRES

Les salaires ainsi que les échelles de salaires seront ajustés le premier lundi suivant la ratification de la Convention Collective.

SIGNE A Chicoutimi, ce 14ième jour d'octobre 1982.

POUR LE SYNDICAT

Maurice Jean

Chantal Levesque  
Bernard L. Fortin

POUR LA COMPAGNIE

D. Blain  
A. Gagne  
Lucien St.

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.  
(DIVISION MIRACLE MART)

et

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

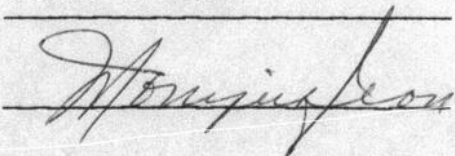
---

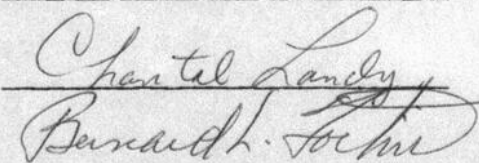
CONGES MOBILES

Il est convenu que les salariés réguliers auront droit à un congé  
mobile en addition aux deux congés mobiles prévus à l'article 14.01.

SIGNE A Chicoutimi ce 14ième jour d'octobre 1982.

POUR LE SYNDICAT



  
Bernard H. Lecomte

POUR LA COMPAGNIE

