



25388-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 0101

Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 07 148

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 07342-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1ière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25388-01
Date	Signature 85-07-04	Réception 85-07-05	Durée Du 85-01-30 Au 88-01-30
			Nombre de salariés régis par la convention collective 41

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de commerce local 502</b> 1010 rue Ste-Catherine est ste 502 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Centre du rasoir électrique de Mtl Inc.</b> 754 Chemin du Golf Ile des Soeurs Mtl, Québec H3E 1A8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Pouliot Mercure LaBel Desrochers</b> <b>Legault &amp; Dancosse Avocats</b> Att: M. Serge Benoit 1155 Boul. Dorchester Ouest 31e étage Montréal, Québec H3B 3S6	<b>E.V. Tous les établissements de l'Unité ci-avant décrite</b> Région 06-06 Activité 6999(8) Affiliation 10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
CÉline Carette/ms	85-08-01

Pour renseignements

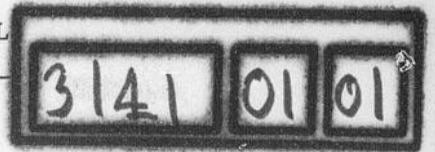
425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

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

RECHERCHE

25388-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE :

CENTRE DU RASOIR ELECTRIQUE DE  
MONTREAL INC.  
754, Chemin du Golf  
Ile des Soeurs, Québec  
H3E 1A8

(ci-après appelé l'«EMPLOYEUR»)  
d'une part

ET :

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 502  
1010, rue Ste-Catherine est,  
Bureau 510  
Montréal, Québec H2L 2G3

détenant une charte de l'Union des  
Travailleurs Unis de l'Alimentation  
et de Commerce, affiliée à F.A.T.,  
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.,

(ci-après appelée l'«UNION»)  
d'autre part.



I N D E X

	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	1
	DEFINITIONS ET INTERPRETATION DES TERMES .....	2
	NOTES .....	3
ARTICLE 1 -	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 2 -	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 3 -	ADHESION SYNDICALE .....	7
ARTICLE 4 -	AFFAIRES SYNDICALES.....	9
ARTICLE 5 -	ANCIENNETE .....	12
ARTICLE 6 -	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .....	19
ARTICLE 7 -	PROCEDURE DE GRIEFS .....	21
ARTICLE 8 -	ARBITRAGE .....	23
ARTICLE 9 -	HEURES DE TRAVAIL .....	24
ARTICLE 10 -	PERIODE DE REPAS .....	26
ARTICLE 11 -	HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	27
ARTICLE 12 -	VACANCES ANNUELLES .....	28
ARTICLE 13 -	CONGES FERIES .....	30
ARTICLE 14 -	CONGES SPECIAUX .....	31
ARTICLE 15 -	PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	32
ARTICLE 16 -	SECURITE SOCIALE .....	33
ARTICLE 17 -	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	35
ARTICLE 18 -	SALAIRES .....	36
ARTICLE 19 -	ESCOMPTE .....	38
ARTICLE 20 -	GREVE ET CONTRE-GREVE .....	39
ARTICLE 21 -	CLAUSES GENERALES .....	40
ARTICLE 22 -	DUREE DE LA CONVENTION .....	41
ANNEXE «A» -	CLASSIFICATION, ECHELLE ET TAUX DE SALAIRES HORAIRES .....	42
ANNEXE «B» -	CLASSIFICATION AU 30 JANVIER 1985 .....	43
ANNEXE «C» -	CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....	44
	LETTRE D'ENTENTE .....	50
	ACCORD SUR LA REPRISE AU TRAVAIL.....	51
	SIGNATURES .....	52

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées pour remplir une fonction est réputée non-discriminatoire.

DEFINITION ET INTERPRETATION DES TERMES

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

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- b) Salarié régulier: Tout salarié qui a complété sa période de probation, rémunéré par l'Employeur sur un horaire et dont la semaine régulière de travail est telle que stipulée à l'article 9.01.
- c) Salarié à temps partiel: Tout salarié qui a complété sa période de probation et dont les conditions de travail apparaissent à l'annexe «C» des présentes, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine de travail est moindre que celle du salarié régulier dans son secteur.
- d) Etablissement: Etablissements visés par le certificat d'accréditation.
- e) Promotion: Désigne, suite à la procédure prévue à l'article 5.08, l'accession d'un salarié à une classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.
- f) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.
- g) Jour: Le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés stipulés à l'article 13.01.

i) Conjoint: l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans  
ou depuis un (1) an si un enfant est issu  
de leur union; et

ii) sont publiquement représentés comme  
conjoints;

NOTES:

a) Le genre masculin étant employé aussi pour le  
féminin, on fait les substitutions nécessaires  
lorsqu'il y a lieu.

b) A moins que le contexte n'indique le contraire,  
le pluriel inclut le singulier.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu de la province de Québec, en date du 4 janvier 1982 à savoir:

« Tous les salariés des magasins du Centre du Rasoir Electrique de Montréal Inc., situés dans la région géographique connue et décrite comme l'Ile de Montréal et dans un rayon de trente (30) milles alentour, incluant les salariés du siège social, (entrepôt et bureaux). »

1.02 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ce soit en période d'essai ou que leur période d'essai soit terminée, sauf ce qui est prévu à l'annexe «C» des présentes.

1.03 Toute personne exclue de l'unité d'accréditation peut effectuer du travail normalement effectué par des salariés de l'unité d'accréditation, en autant que ce travail ne sera pas une cause directe de mise à pied ou de réduction d'heures sur les heures programmées suivant l'article 9.02 pour ces salariés. Cependant l'Employeur limite à deux (2) les postes de superviseur-gérant de magasins pour l'ensemble des secteurs compris dans l'unité d'accréditation.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, l'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel. Ces droits comprennent entre autres:

- a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et les équipements;
- d) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classifier ses salariés;
- e) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste des décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

2.02 L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires.

2.03

L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union le taux de salaire applicable à cette nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure à une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 8 de la présente convention. Dans ce cas, l'arbitre doit être un ingénieur industriel.

2.02

2.03

2.04

2.05

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie.
- 3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer un prélèvement des frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour suivant le mois où le prélèvement a été fait.
- Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'annexe «D» de la présente convention collective.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liés directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

- 3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février, ou à toute autre date que les autorités gouvernementales peuvent exiger.
- 3.07 L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié expulsé ou suspendu de l'Union pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.

ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Des représentants accrédités de l'Union ont accès aux établissements durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord aviser par téléphone l'Employeur ou son représentant et lui indiquer les établissements qu'il entend visiter ainsi que la date prévue de ses visites.

Il est entendu que le représentant prend le temps raisonnable requis pour accomplir sa visite et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.02 a) Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de douze (12) mois maximum.

b) Ce permis n'est accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.

c) Durant cette absence, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule pas et aucun des avantages sociaux prévus à la convention n'est accordé par l'Employeur.

4.03 Quatre (4) délégués d'union sont élus ou désignés parmi les salariés ayant complété leur période de probation pour représenter les salariés de l'unité d'accréditation dans les divers secteurs prévus à l'article 5.04.

Il est entendu qu'il y aura un (1) délégué pour représenter les salariés des secteurs bureau et entrepôt;

4.03 (suite)

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de l'Ile de Montréal;

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive-Nord;

Un (1) délégué pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive-Sud;

Le délégué fera son travail de représentant des salariés en utilisant le téléphone pour communiquer avec les salariés d'autres établissements.

Il est entendu que le délégué a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur; de plus il est entendu que ce délégué prend le temps raisonnable requis pour accomplir son travail de représentant et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.04

Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des congrès, cours syndicaux de l'Union ou autres activités syndicales du même genre jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile et ce, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer des services du salarié.

En autant que possible, l'Union fait sa demande au moins trente (30) jours, mais jamais moins de quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Le nombre de salarié d'unité de négociation se limite à un (1) pour chaque absence.

4.05

Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de quatre (4) membres de l'Union au maximum.

4.05 (suite)

Il est entendu qu'il y aura un (1) membre du comité pour représenter les salariés des secteurs bureau et entrepôt;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de l'île de Montréal;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive-Nord;

Un (1) membre du comité pour représenter les salariés dans le secteur des magasins de la Rive-Sud.

4.06

L'Employeur convient qu'un espace raisonnable dans l'atelier est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis de convocation intéressant ses membres. Une copie de ces avis doit être remise au directeur du personnel avant l'affichage. Pour tout autre genre d'avis, l'Union doit les soumettre au directeur du personnel pour autorisation avant l'affichage.

4.07

Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 502, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires et le travail des salariés;
- b) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an;
- c) qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse;
- d) que l'Employeur reçoive un avis d'au moins trente (30) jours avant la tenue dudit vote.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article.
- 5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié régulier doit avoir complété une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.
- b) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, ils ne peuvent contester un déplacement de main-d'oeuvre et ils peuvent être congédiés en tout temps pendant cette période de probation sans aucun recours à la procédure de griefs de la part du salarié ou de l'Union.
- c) Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et sa date d'ancienneté correspond à celle de son dernier embauchage.
- d) Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Il perd son ancienneté de salarié régulier et commencera à cumuler une ancienneté de salarié à temps partiel conformément à ce qui est prévu à l'annexe «C» des présentes.

5.02 (suite)

e) si le changement de statut d'un salarié de temps régulier à temps partiel est provoqué par la décision de l'Employeur, il conservera son ancienneté comme salarié régulier pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de ce changement de statut, après quoi il accumulera une ancienneté de salarié à temps partiel conformément à ce qui est prévu à l'annexe «C» des présentes.

5.03

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service et est considéré comme ayant terminé son emploi, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause valable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant six (6) mois;
- e) s'il est absent par maladie ou accident excluant les accidents de travail pour une période excédant douze (12) mois;
- f) s'il est absent par maladie ou accident du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

5.03 (suite)

g) s'il s'absente du travail pour une période de plus d'un (1) jour ouvrable, sans en donner avis ou sans fournir de raisons satisfaisantes pour l'Employeur;

h) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue, suite à une absence autorisée par la présente convention à moins de fournir à l'Employeur une justification jugée satisfaisante de son absence.

5.04

L'ancienneté des salariés de l'unité de négociation s'établit parmi les salariés d'un même secteur selon les secteurs suivants:

1) secteur entrepôt;

2) secteur bureau;

3) secteur des magasins de l'Ile de Montréal, comprenant: le magasin du Carré Philippe, le magasin de la rue Bélanger, le magasin du métro Berri-de-Montigny et le magasin de la Place Versailles;

4) secteur des magasins de la Rive-Nord, comprenant: le magasin du Carrefour Laval, le magasin de Côte-Vertu, le magasin du Centre Fairview et le magasin du Centre Rockland;

5) secteur des magasins de la Rive-Sud comprenant: le magasin de St-Jean, le magasin des Promenades St-Bruno et le magasin de la Place Longueuil.

5.05

Dans le cas de réduction de personnel, l'Employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le secteur affecté par la réduction de personnel en autant que le salarié qui demeure ait la compétence nécessaire pour accomplir les exigences normales reliées au poste visé.

5.05 (suite)

Le salarié mis à pied aura le choix d'accepter la mise à pied ou s'il en fait la demande par écrit à l'Employeur, d'être transféré dans un autre secteur pour remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'ensemble des secteurs à la condition toutefois, qu'il possède autant de qualifications que le salarié qu'il désire déplacer.

5.06

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur dans le secteur touché par la mise à pied, en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

5.07

- A) 1) Tout salarié régulier ayant sa période de probation et qui est licencié ou mis à pied pour une durée de six (6) mois ou plus a droit à un préavis écrit avant cette mise à pied ou ce licenciement.
- 2) Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans d'ancienneté et plus.
- 3) Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- B) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui subit une mise à pied prévisible de moins de six (6) mois a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied. Si l'Employeur omet de lui donner ce préavis, il verse au salarié une indemnité compensatrice égale à cinq (5) jours de salaire à son taux normal.

5.08

Dans les cas de poste nouveau ou poste vacant à caractère permanent que l'Employeur entend combler, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le poste est affiché sur le tableau d'affichage durant sept (7) jours ouvrables, à l'intention des salariés de l'unité d'accréditation;
- b) L'Employeur accorde la fonction au candidat qui possède le plus d'ancienneté et qui possède le plus de qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction;
- c) Dans les dix (10) jours suivant cette promotion, l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables un avis de sélection qui indiquera:
  - 1) la fonction comblée;
  - 2) la personne choisie ainsi que sa date d'ancienneté;
  - 3) sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste;

Une copie de l'avis est transmise à l'Union.

- d) Le salarié qui désire contester le choix fait par l'Employeur pourra le faire en se conformant à la procédure de griefs prévue à l'article 7 de la présente convention;
- e) S'il n'y a pas de candidat ou de candidat qualifié pour le poste affiché, ledit poste sera comblé à même d'autres sources;
- f) Rien de ce qui précède n'empêche l'Employeur de combler le poste vacant ou nouveau par qui il veut tant que ledit poste n'est pas comblé par la procédure ci-dessus prévue.

- 5.09 Le salarié promu conformément aux dispositions de la présente convention, est assujéti à une période d'essai d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.
- Durant cette période d'essai le salarié peut lui-même ou l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.
- 5.10 L'ancienneté des salariés à temps partiel est distincte et séparée de celle des salariés réguliers; cependant, advenant qu'un salarié à temps partiel devienne salarié régulier, on lui créditera cinquante pour cent (50%) de son ancienneté depuis sa date d'embauche jusqu'à un maximum de deux (2) ans.
- 5.11 Sous réserve des articles 5.02, et 5.05:
- Aucun transfert d'un salarié régulier d'un secteur à un autre secteur ne sera effectué sans l'accord dudit salarié.
- Dans le cas de transfert lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un magasin à un autre à l'intérieur d'un secteur, l'Employeur offre le poste de remplacement par ancienneté dans la classification concernée en commençant par le plus ancien.
- Si l'Employeur n'a pu effectuer le transfert temporaire de la façon susdécrite, il désignera dans la classification concernée le salarié régulier le moins ancien.
- L'Employeur qui dans le processus ci-dessus prévu est incapable de rejoindre par communication téléphonique un salarié régulier susceptible d'être transféré, passera de suite au salarié régulier suivant sur la liste d'ancienneté. Le salarié régulier avec qui l'Employeur aura été dans l'impossibilité de communiquer par téléphone n'aura aucun droit de grief contre l'Employeur.

5.12

Si un salarié régulier est appelé à aller travailler dans un autre magasin et ce, temporairement, lors d'un transfert, il recevra une indemnité de cinq dollars (5\$) par jour, sauf dans les cas de remplacement pour vacances ou maladie à longue durée (i.e. plus de huit (8) jours).

ARTICLE 6 - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01                   Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, l'Employeur ou son représentant peut le faire soit verbalement, en présence d'un délégué d'Union, ou par écrit. Une (1) copie de l'avertissement écrit est remise au salarié en cause et une autre est remise au délégué. Dans un cas de suspension ou de congédiement, une autre copie est mise à la poste par courrier recommandé à l'Union et ce, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la remise au salarié.
- 6.02                   Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié, sans que la procédure établie en 6.01 n'ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension ou de congédiement pour cause grave.
- 6.03                   a) Aucune mesure disciplinaire donnée par l'Employeur, incluant l'avertissement ou la réprimande, inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si pendant les douze (12) mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire, incluant l'avertissement ou la réprimande, n'est inscrite au dossier de ce même salarié.
- b) Pour la durée de la présente convention collective un salarié peut consulter son dossier personnel une (1) fois par année. Une telle demande est faite au directeur du personnel qui fait les arrangements nécessaires.
- 6.04                   Lorsqu'il y a lieu de discipliner un salarié et qu'il est convoqué au bureau de l'Employeur pour la remise de la discipline, le délégué d'Union doit être présent comme témoin, si le délégué n'est pas présent sur les lieux, le salarié peut exiger comme témoin, la présence du salarié de son choix qui est présent sur les lieux du travail. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la demande du salarié.

- 6.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.06 L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et à l'Union dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur a connaissance des faits écrits dans cet avis.
- Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- 6.07 Le salarié qui suite à une promotion et après la période d'essai prévue à l'article 5.09 est rétrogradé à la classification qu'il occupait avant sa promotion, ce salarié sera rémunéré au taux de salaire applicable avant sa promotion.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article. \*
- 7.02 Première étape
- L'Union ou tout salarié accompagné d'un délégué, s'il le désire, doit soumettre le grief verbalement à son superviseur dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief. Le superviseur a quinze (15) jours à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse au salarié.
- 7.03 Deuxième étape
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape, si le superviseur ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit au directeur du personnel. Copie de ce grief doit être transmise au président de l'entreprise. Le directeur du personnel a dix (10) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit à l'Union.
- 7.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire des personnes intéressées.
- 7.05 Dans le cas d'un congédiement, le grief doit être soumis par l'Union dans les quinze (15) jours de la date du congédiement et il est étudié à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs.

7.06 L'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident dont découle le grief sur toute question relative à l'interprétation de la convention collective.

Dans le cas d'un grief de l'Employeur, ce grief est soumis au représentant de l'Union qui doit répondre dans les délais prévus à la deuxième étape.

7.07 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

7.08 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé, ou livraison spéciale.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de réponse prévus à la deuxième étape de la procédure de griefs.
- b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

9.01 1) Salarié régulier (magasins)

Sous réserve de l'article 11 de la présente convention, la semaine normale de travail pour les salariés réguliers est de quarante-deux heures et demie (42.5), répartie sur cinq (5) jours de la façon suivante:

lundi, mardi et mercredi, huit (8) heures;  
jeudi et vendredi, huit (8) heures ou onze (11) heures;  
et  
samedi, sept heures et demie (7.5).

2) Salarié régulier (entrepôt et bureau)

Sous réserve de l'article 11 de la présente convention, la semaine normale de travail pour les salariés réguliers est de trente-neuf heures et demie (39.5) répartie sur cinq (5) jours de la façon suivante:

lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit (8) heures; et  
vendredi, sept heures et demie (7.5).

3) Les parties conviennent de se rencontrer pour négocier une modification aux heures normales de travail stipulées dans cette convention advenant une modification à la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux (L.R.Q. ch. H-2).

9.02 Une programmation de travail, préparée par le gérant est affichée sur le tableau d'affichage le vendredi midi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.

9.03 Nonobstant ce qui est stipulé à l'article 9.01 la journée normale de travail des salariés des magasins et de l'entrepôt pourra atteindre un maximum de onze (11) heures et ce durant la période du 10 au 23 décembre inclusivement, et durant les périodes d'inventaire.

- 9.04 Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives.
- 9.05 Huit (8) samedis par année sont alloués au salarié régulier à titre de congé hebdomadaire. Lesdits samedis pourront être pris tout au cours de l'année sauf durant la période des Fêtes (du 15 novembre au 05 janvier), de la fin de semaine de la Fête des Mères, de la fin de semaine de la Fête des Pères ou lors des vacances de l'un des salariés du magasin. Il est entendu qu'il n'y aura pas plus d'un employé par magasin en congé hebdomadaire le samedi.

ARTICLE 10 - PERIODE DE REPAS

10.01 Le salarié a droit à une demi-heure (1/2) sans paie pour le dîner et à une demi-heure (1/2) sans paie pour le souper s'il travaille le soir.

10.02 Pour les employés du bureau et de l'entrepôt:  
Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, c'est-à-dire:

- quinze (15) minutes l'avant-midi;
- quinze (15) minutes l'après-midi;

L'Employeur déterminera par directive interne le moment de la période de repos.

ARTICLE 11 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01            Sous réserve de l'article 9.03, le salarié qui travaille en excédent des heures ou des jours prévus à l'article 9.01, peut à son choix être payé au taux régulier majoré de moitié (1 1/2) ou se voit compenser l'équivalent du nombre d'heures travaillées lors d'une autre journée de travail après entente entre le salarié et l'Employeur.

11.02            En autant que possible, le temps supplémentaire est payé au salarié à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.

ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES

12.01 Année de vacances

Le premier (1er) juillet, est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui sont pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date, sauf durant la période du 1er décembre au 15 janvier.

12.02 Quantum

Chaque salarié régulier a droit à des vacances annuelles chômées et payées en conformité avec le tableau suivant:

Durée de service continu au 01/07:

Moins d'un (1) an.

Durée de vacances:

Un (1) jour par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours.

Paie de vacances:

Quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence.

Durée de service continu au 01/07:

Un (1) an mais moins de sept (7) ans.

Durée de vacances:

Deux (2) semaines consécutives.

Paie de vacances:

Quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence.

12.02 (suite)

Durée de service continu au 01/07:

Sept (7) ans mais moins de quatorze (14) ans.

Durée de vacances:

Trois (3) semaines dont deux (2) consécutives, à moins d'entente avec l'Employeur.

Paie de vacances:

Six pour cent (6%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence.

Durée de service continu au 01/07:

Quatorze (14) ans et plus.

Durée de vacances:

Quatre (4) semaines dont deux (2) consécutives, à moins d'entente avec l'Employeur.

Paie de vacances:

Huit pour cent (8%) des gains totaux gagnés entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année de référence.

12.03

Le chèque ou avis de dépôt bancaire pour le paiement des vacances de chaque salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

12.04

En cas de cession d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.

12.05

Dans la mesure du possible, l'ancienneté prévaudra dans la préparation et l'établissement des vacances. Le choix des vacances se fera parmi les salariés réguliers et parmi les salariés à temps partiel et ce, dans chaque magasin. Il est entendu que les salariés réguliers auront préséance sur les salariés à temps partiel.

Pour établir la cédule des dites vacances, dans l'ensemble des secteurs, l'Employeur tient compte du choix des salariés de même que ses besoins d'opération.

ARTICLE 13 - CONGES FERIES

13.01 Les salariés ont droit aux congés fériés payés suivants:

Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
Fête Nationale des Québécois  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Noël  
Le 26 décembre

13.02 Conditions d'éligibilité

Pour avoir droit au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il est absent pour maladie certifiée par un certificat médical, lequel est sujet à vérification, ou s'il a reçu du représentant autorisé de l'Employeur l'autorisation de s'absenter.

13.03 Si un congé statutaire mentionné dans la présente convention tombe durant la période des vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances payées, à une date déterminée après entente avec l'Employeur.

13.04 Si un des congés prévus à l'article 13.01 tombe un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant ou pourra être reporté le plus tôt possible dans les trente (30) jours suivant du congé et ce, après entente avec l'Employeur.

13.05 Lorsqu'un congé férié, tel que défini à l'article 13.01 ou partie d'un tel congé (26 décembre) est travaillé par un salarié régulier, celui-ci verra son jour de congé férié reporté à une autre date dans un délai maximal de trente (30) jours avant ou après la survenance dudit congé et ce, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

Congés de deuil

14.01 Le salarié a droit aux congés suivants sans perte de salaire régulier si par ailleurs il avait été à l'ouvrage, le tout pour lui permettre de participer aux événements:

a) Cinq (5) jours consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur;

c) Un (1) jour lors du décès de son beau-père ou de sa belle-mère;

d) Un (1) jour lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père ou de sa grand-mère.

14.02 Congés de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

14.03 Dans tous les cas l'employé doit aviser de son absence le représentant désigné par l'Employeur, si c'est possible le matin même de l'événement ou dans les plus brefs délais, et à son retour si l'Employeur estime qu'il a des raisons sérieuses de lui demander, produire alors la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de son absence.

ARTICLE 15 - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 a) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans solde si les motifs évoqués sont jugés satisfaisants par l'Employeur et si ce dernier peut raisonnablement se passer des services du salarié pour la période d'absence demandée.

b) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être faite par écrit au directeur du personnel au moins huit (8) semaines à l'avance par le salarié concerné.

c) Le directeur du personnel donne sa réponse par écrit dans les trente (30) jours suivant la demande du salarié.

d) Il est entendu que durant un tel permis d'absence, l'ancienneté du salarié s'accumule. Le salarié et l'Employeur déterminent les modalités du retour au travail du salarié avant son départ pour l'absence demandée.

15.02 Congé de maternité

a) Toute salariée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence sans solde d'une durée de trente (30) semaines qu'elle pourra répartir à son gré avant et après la naissance.

b) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

ARTICLE 16 - SECURITE SOCIALE

16.01 Jours de maladie

a) Le salarié régulier qui a complété sa période de probation a droit au 1er décembre de chaque année de calendrier à six (6) jours-maladie.

b) Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie et il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

c) Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir le directeur du personnel ou s'il est absent son remplaçant, avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail, sauf s'il est dans l'impossibilité physique de contacter le directeur du personnel ou son remplaçant.

16.02 Un certificat médical, lequel est sujet à vérification, est exigible pour justifier la maladie du salarié à compter de la deuxième journée de maladie.

16.03 Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours-maladie mentionnés à l'article 16.01, la partie non-utilisée de ces jours-maladie accumulés lui sera payée au taux de salaire applicable à la fin de l'année le ou avant le 1er février de l'année suivante.

16.04 Assurance collective

L'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuel en lui apportant une (1) modification:

- inclure un régime assurance-salaire de courte durée à compter du 1er novembre 1985.

Les coûts du régime seront défrayés à part égale entre l'Employeur et les salariés; c'est-à-dire que cinquante pour cent (50%) des coûts de la prime seront payés par l'Employeur et l'autre cinquante pour cent (50%) par le salarié.

16.05

Plan Dentaire

A compter de la signature de la présente convention, l'Employeur verse à la caisse du «Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec» pour chacun des salariés dix cents (0,10¢) par heure régulière travaillée.

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 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
- a) Tout salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son départ du travail, reçoit paiement pour la balance des heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.
  - b) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail.
  - c) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail, afin que le médecin traitant puisse y remplir les informations qui lui sont demandées sur telle formule, en remettre une copie au salarié et lui permettre de prendre connaissance de son contenu.

ARTICLE 18 - SALAIRES

18.01 Les classifications et les taux horaires apparaissent à l'annexe «A» de la présente convention collective.

18.02 Augmentation

a) A compter du 30 janvier 1985

Tous les salariés réguliers recevront le taux de salaire correspondant à l'échelon de leur classification respective au 30 janvier 1985, tel qu'il apparaît à l'annexe «A» des présentes sauf les exceptions qui y sont expressément mentionnées.

La classification de même que l'échelon de chacun des salariés réguliers au 30 janvier 1985 apparaissent à l'annexe «B» des présentes.

b) A compter du 30 janvier 1986

Tous les salariés réguliers recevront le taux de salaire correspondant à l'échelon de leur classification respective au 30 janvier 1986, tel qu'il apparaît à l'annexe «A» des présentes sauf les exceptions qui y sont expressément mentionnées.

c) A compter du 30 janvier 1987

Tous les salariés réguliers recevront le taux de salaire correspondant à l'échelon de leur classification respective au 30 janvier 1987, tel qu'il apparaît à l'annexe «A» des présentes sauf les exceptions qui y sont expressément mentionnées.

18.03 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque ou par virement bancaire au plus tard le vendredi de chaque semaine.

18.04 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, le taux de salaire régulier, les déductions effectuées et le montant du salaire net.

18.05 A l'intérieur des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le premier lundi suivant la date anniversaire d'ancienneté ou de promotion du salarié selon le cas.

18.06 Lorsqu'un salarié est promu, il est alors situé dans sa nouvelle classification à l'échelon qui lui procure une augmentation de salaire.

ARTICLE 19 - ESCOMPTE

19.01 Le salarié pourra se procurer de la marchandise vendue par l'Employeur à la condition que cet achat soit pour lui ou sa famille, qu'il soit commandé et payé par chèque personnel à l'entrepôt pour un prix qui sera établi ainsi:

Le coût de vente au magasin franchisé plus cinq pour cent (5%).

Il est entendu que si le chèque personnel du salarié s'avère non encaissable par l'Employeur, ce dernier pourra se payer par compensation à même les sommes dues au salarié.

ARTICLE 20 - GREVE ET CONTRE-GREVE

20.01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage ni d'autre arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 Salle de repos

L'Employeur et l'Union conviennent de maintenir la situation existante concernant les espaces réservés pour le lunch et le repos; le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir ces espaces dans des conditions de propreté et d'hygiène.

21.02 Election

Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur détermine pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

21.03 Annexes et lettre d'entente


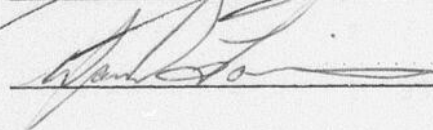
Il est entendu que toutes les annexes et lettre d'entente à la présente convention font partie intégrante de ladite convention collective.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

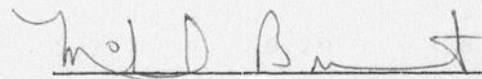
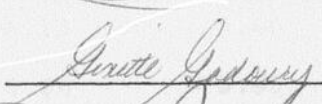

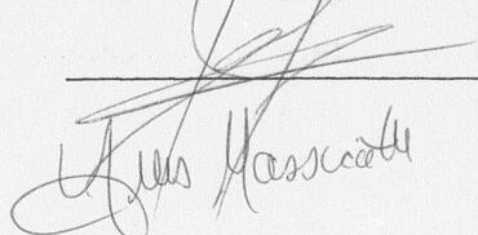
- 22.01 La présente convention collective reste en vigueur pendant une période de trente-six (36) mois, soit du 30 janvier 1985 au 30 janvier 1988.
- 22.02 Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.
- 22.03 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève, soit du droit de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,  
ce 4 ième jour de Juillet 1985.

Pour l'Employeur

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pour l'Union

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE «A»

CLASSIFICATION, ECHELLE ET TAUX DE SALAIRES HORAIRES

<u>Classification</u>	<u>Echelon</u>	<u>1e année</u>	4%	5%
		(30-01-85)	<u>2e année</u> (30-01-86)	<u>3e année</u> (30-01-87)
<u>Gérant</u>	3 début	6.35	6.60	6.93
	2 7 mois	6.91	7.19	7.55
	1 25 mois	7.60	7.90	8.30
<u>Technicien-vendeur</u>	3 début	5.00	5.20	5.46
	2 7 mois	5.80	6.03	6.33
	1 25 mois	6.28	6.53	6.86
<u>Gérant-entrepôt</u>	2 début	7.20	7.49	7.86
	1 13 mois	8.60	8.94	9.39
<u>Réparateur</u> (entrepôt)	3 début	6.20	6.45	6.77
	2 7 mois	6.69	6.96	7.31
	1 25 mois	7.52	7.82	8.21
<u>Technicien-commande</u>	3 début	5.37	5.58	5.86
	2 7 mois	5.96	6.20	6.51
	1 25 mois	6.66	6.93	7.27
<u>Camionneur</u>	3 début	5.96	6.20	6.51
	2 7 mois	6.15	6.40	6.72
	1 25 mois	6.66	6.93	7.27
<u>Commis de bureau</u>	3 début	5.44	5.66	5.94
	2 7 mois	5.80	6.03	6.33
	1 25 mois	6.45	6.71	7.04
<u>Cas spéciaux: exceptions</u>				
P. Nolin (gérant)	1	8.39	8.73	9.16
Y. Massicotte (rép)	1	8.18	8.51	8.93
J.G. Rondeau (rép)	1	8.18	8.51	8.93
D. Arthur (com.bur)	1	7.93	8.25	8.66
J. Veliz (com.bur)	1	7.93	8.25	8.66

ANNEXE «B»

CLASSIFICATIONS AU 30 JANVIER 1985

<u>Noms</u>	<u>Classification</u>	<u>Echelon</u>	<u>Date anniversaire d'ancienneté ou de promotion</u>
Denis Briau	Gérant-tech.vendeur	2	08-10-84
Jean Luc Roy	Gérant-tech.vendeur	1	13-03-80
Pierre Nolin	Gérant-tech. vendeur	1	24-03-69
Jocelyne St-Laurent	Gérant-tech.vendeur	1	06-09-80
Fernand Groulx	Gérant-tech.vendeur	1	02-10-79
Jean Lauzon	Gérant-tech.vendeur	1	08-12-80
Michel Dutil	Gérant-tech.vendeur	2	22-04-85
Ginette Gadoury	Gérant-tech.vendeur	2	04-06-84
Shelly P. Bouchard	Gérant-tech.vendeur	2	29-10-84
Richard Lamoureux	Technicien-vendeur	1	09-12-82
Jean-Paul Migneault	Technicien-vendeur	1	13-08-81
Benoît Lachance	Technicien-vendeur	2	11-08-83
Edgar Lapierre	Technicien-vendeur	1	24-11-83
Jean Paul Paré	Technicien-vendeur	1	12-03-84
Claude Girard	Technicien-vendeur	2	19-04-84
Irma Ledoux	Technicien-vendeur	2	03-07-84
Jean Charpentier	Technicien-vendeur	2	16-07-84
Marc Bergeron	Technicien-vendeur	2	27-08-84
Guy Houle	Technicien-vendeur	2	17-09-84
François Simard	Technicien-vendeur	2	19-09-84
Sylvie Latulippe	Technicien-vendeur	3	08-09-84
France Desnoyers	Technicien-vendeur	2	29-10-84
Christian Paquette	Technicien-vendeur	3	01-10-84
Ronald Arthur	Technicien-vendeur	3	20-11-84
J. Piette	Technicien-vendeur	3	29-04-85
M. Daigle	Technicien-vendeur	3	18-04-85
B. Poirier	Technicien-vendeur	3	25-02-85
Jean-Guy Miron	Gérant d'entrepôt	1	08-01-81
Jean-Guy Rondeau	Réparateur(entrepôt)	1	09-09-74
Yves Massicotte	Réparateur(entrepôt)	1	15-02-83
Marc Rail	Tech. aux commandes	1	29-11-82
Richard Laframboise	Tech. aux commandes	2	18-07-83
François Poulin	Tech. aux commandes	3	22-10-84
Yves Morin	Camionneur	3	21-11-84
Denise Arthur	Commis de bureau	1	22-11-73
José Veliz	Commis de bureau	1	12-11-81
Lyse Miron	Commis de bureau	1	21-05-84
Michel Cunningham	Commis de bureau	3	10-09-84

ANNEXE «C»

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A  
TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1

1.01 Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective des salariés réguliers s'appliquent aux salariés à temps partiel:

- Reconnaissance des droits et liberté de la personne;
- Définitions et interprétation des termes;
- Les notes;
- ARTICLE I
- ARTICLE II
- ARTICLE III
- ARTICLE IV
- ARTICLE VI
- ARTICLE VII
- ARTICLE VIII
- ARTICLE IX à l'exception des articles 9.01, 9.04 et 9.05;
- ARTICLE XI
- ARTICLE XII
- ARTICLE XIV - sans solde
- Article 16.05
- ARTICLE XVII
- ARTICLE XIX
- ARTICLE XX
- ARTICLE XXI
- ARTICLE XXII

ARTICLE II

Ancienneté

- 2.01 L'ancienneté d'un salarié à temps partiel signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur.
- 2.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté le salarié à temps partiel doit avoir complété une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.
- 2.03 Pendant cette période de probation, le salarié à temps partiel ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre et peut être congédié sans recours à la procédure de griefs par le salarié ou par l'Union.
- 2.04 Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:
- i) dans les cas de mise à pied;
  - ii) dans les cas d'une ouverture de poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pouvant alors postuler selon les dispositions de la convention collective.
- 2.05 Le salarié à temps partiel perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré comme terminé dans les cas prévus à l'article 5.03 de la convention collective; nonobstant le paragraphe d) de l'article 5.03, le salarié à temps partiel perd son ancienneté et son emploi est considéré comme terminé s'il est mis à pied pour une période excédant trois (3) mois.
- 2.06 Le droit d'ancienneté s'applique parmi les salariés à temps partiel d'un même secteur selon les secteurs suivants:
- 1) secteur entrepôt;
  - 2) secteur bureau;

2.06 (suite)

3) secteur des magasins de l'Ile de Montréal, comprenant: le magasin du Carré Philippe, le magasin de la rue Bélanger, le magasin du métro Berri-de-Montigny et le magasin de la Place Versailles;

4) secteur des magasins de la Rive-Nord, comprenant: le magasin du Carrefour Laval, le magasin de Côte-Vertu, le magasin du Centre Fairview et le magasin du Centre Rockland;

5) secteur des magasins de la Rive-Sud comprenant: le magasin de St-Jean, le magasin des Promenades St-Bruno et le magasin de la Place Longueuil.

2.07

Si un salarié à temps partiel obtient un poste vacant régulier, il est régi par les dispositions de l'article 5.09 de la convention collective. De plus, son ancienneté est calculée conformément à l'article 5.10 de la convention collective.

ARTICLE III

Heures de Travail

- 3.01 La journée de travail doit être d'un maximum de huit (8) heures les lundi, mardi et mercredi, de onze (11) heures les jeudi et vendredi et de sept heures et demie (7 1/2) le samedi.
- 3.02 Aucun salarié à temps partiel ne travaillera moins de trois (3) heures consécutives dans une journée.

ARTICLE IV

Période de repas et de repos

4.01 Le salarié à temps partiel a droit à une demi-heure (1/2) sans paie, pour le dîner et à une demi-heure (1/2) sans paie pour le souper, s'il travaille le soir.

ARTICLE V

Salaires

5.01 A compter du 30 janvier 1985

Tous les salariés à temps partiel recevront le taux de salaire correspondant à leur échelon au 30 janvier 1985, tel que ci-dessous prévu:

<u>Classification</u>	<u>Echelon</u>	4%		5%
		<u>1e année</u> <u>(30-01-85)</u>	<u>2e année</u> <u>(30-01-86)</u>	<u>3e année</u> <u>(30-01-87)</u>
Temps partiel	2 début	4.97	5.17	5.43
	1 13 mois	5.25	5.46	5.73

A compter du 30 janvier 1986

Tous les salariés à temps partiel recevront le taux de salaire correspondant à leur échelon au 30 janvier 1986, tel que ci-dessus prévu.

A compter du 30 janvier 1987

Tous les salariés à temps partiel recevront le taux de salaire correspondant à leur échelon au 30 janvier 1987, tel que ci-dessus prévu.

5.02 L'échelon de chacun des salariés à temps partiel au 30 janvier 1985 est celui-ci:

<u>Nom</u>	<u>Echelon</u>	<u>Date anniversaire</u> <u>d'ancienneté</u>
Jacques Ménard	1	11-12-82
Paul Ryan	2	25-05-84
Patrick Allaire	2	12-09-84

ANNEXE «D»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:           CENTRE DU RASOIR ELECTRIQUE DE  
                  MONTREAL INC.

ET     :           UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
                  LOCAL 502

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

COMPTE TENU des divers programmes gouvernementaux  
d'aide à l'emploi;

COMPTE TENU que l'Employeur utilise certains de  
ces programmes;

IL EST ENTENDU QUE:

Sous réserve des particularités du programme en  
vigueur, la personne embauchée en vertu d'un de ces  
programmes sera régie par les dispositions de la  
convention collective qui lui sont applicables.  
Cependant, la période de probation de cette personne  
équivaldra à la durée du programme. A la fin du  
programme, si l'Employeur décide de la conserver à  
son service, son ancienneté sera fonction de sa date  
d'embauche, c'est-à-dire rétroactivement à sa date  
d'entrée en fonction pour l'Employeur.



ACCORD SUR LA REPRISE AU TRAVAIL

---


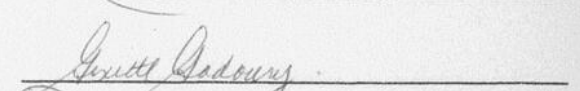
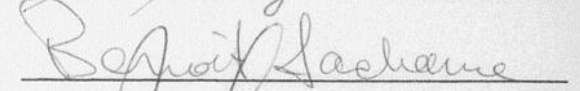

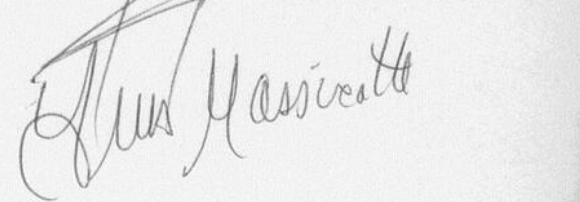
- 1) Le conflit de travail des salariés de la Compagnie commencé le 28 mai 1985 sera terminé à compter de la ratification des offres patronales lors de l'assemblée générale des salariés tenue le 10 juin 1985.
- 2) L'Employeur convient de ne pas agir de façon abusive, discriminatoire ou arbitraire à l'égard des salariés impliqués dans le susdit conflit de travail pour tout événement qui aurait pu survenir durant le conflit de travail ou conduire à celui-ci.
- 3) Le présent accord est distinct et séparé de la convention collective à intervenir entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,  
ce 4 ième jour de juillet 1985.

Pour l'Employeur

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pour l'Union

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_