



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 2 0 2 1 8

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

07401-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-147
Date	Signature	Réception	Durée	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-11-18	85-11-28	35-01-07	87-01-04	70	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Loc 486 U.I.E.C. 20 rue Hamilton Nord Ottawa Ontario K1Y 1B6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Steinbergs Inc (Division Miracle Matt) Att: Sylvie Célineas 5151 Boul. Thimons St-Laurent, Québec H4R 2C8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Store 320 Boul. St-Joseph Full Région <u>07-01</u> Activité <u>6328(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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: **Céline Carette/ms** Date: **85-12-05**

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

RECHERCHE

située au:

20, avenue Hamilton nord
Ottawa, (Ontario)
K1Y 1B6

ou ses successeurs,

détenant une charte des Travailleurs
Unis de L'Alimentation et du Commerce,
F.A.T., C.O.I., affiliée au C.T.C., et
à la F.T.Q.

ci-après appelée «L'UNION»

d'autre part

599-147

DIVISION MIRACLE MART - HULL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Passée à Hull, Québec, en ce 18 ème jour du
mois de novembre 1985.

Pour la période du 7 janvier 1985 au 4 janvier 1987

ENTRE: STEINBERG INC.
(Division Miracle Mart)



ayant son siège social au:

5151, boulevard Thimens
St-Laurent, (Québec)
H4R 2C8

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 486

située au:

20, avenue Hamilton nord
Ottawa, (Ontario)
K1Y 1B6

ou ses successeurs,

détenant une charte des Travailleurs
Unis de L'Alimentation et du Commerce,
F.A.T., C.O.I., affiliée au C.T.C., et
à la F.T.Q.

ci-après appelée «L'UNION»

d'autre part

85 NOV 28 15 16

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	Définitions et interprétation des termes.....	1-2
ARTICLE I	Reconnaissance et juridiction.....	3
ARTICLE II	Droits de la direction.....	3-4
ARTICLE III	Sécurité syndicale.....	4-5-6
ARTICLE IV	Affaires syndicales.....	6-
ARTICLE V	Ancienneté.....	7-8-9
ARTICLE VI	Discipline.....	9-10
ARTICLE VII	Procédure de griefs.....	10-11
ARTICLE VIII	Arbitrage.....	11-12
ARTICLE IX	Grève et Lock-out.....	12
ARTICLE X	Heures de travail.....	12-13-14
ARTICLE XI	Heures supplémentaires.....	15
ARTICLE XII	Salaires.....	15-16-17
ARTICLE XIII	Vacances payées.....	17-18
ARTICLE XIV	Congés statutaires.....	18-19
ARTICLE XV	Sécurité et santé.....	19-20
ARTICLE XVI	Continuité de salaire en cas d'incapacité.....	20-21-22
ARTICLE XVII	Assurance collective.....	22
ARTICLE XVIII	Plan d'assurance dentaire.....	22
ARTICLE XIX	Plan de retraite.....	22
ARTICLE XX	Permis d'absence.....	22-23-24
ARTICLE XXI	Congé de maternité.....	24-25-26
ARTICLE XXII	Uniformes.....	28
ARTICLE XXIII	Salle de repos.....	28
ARTICLE XXIV	Clauses générales.....	28
ARTICLE XXV	Durée de la convention.....	29
LETTRE	Ouverture le dimanche.....	30
D'ENTENTE	Délégués d'Union.....	31
ANNEXE «A»	Echelle de salaires des salariés réguliers.....	32
ANNEXE «B» -	Conditions de travail des salariés à temps partiel...	33

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	Définitions et interprétation des termes.....	34-35
ARTICLE I	Reconnaissance et juridiction.....	35
ARTICLE II	Droits de la direction.....	35-36
ARTICLE III	Sécurité syndicale.....	37-38
ARTICLE IV	Affaires syndicales.....	38-39
ARTICLE V	Ancienneté.....	39-40-41
ARTICLE VI	Discipline.....	41-42
ARTICLE VII	Procédure de griefs.....	42-43
ARTICLE VIII	Arbitrage.....	43
ARTICLE IX	Grève et Lock-out.....	43

ARTICLE X	Heures de travail.....	44-45-46
ARTICLE XI	Heures supplémentaires.....	46
ARTICLE XII	Salaires.....	47-
ARTICLE XIII	Vacances payées.....	48-49
ARTICLE XIV	Congés statutaires.....	49-49
ARTICLE XV	Sécurité et santé.....	49
ARTICLE XVI	Plan d'assurance dentaire.....	50
ARTICLE XVII	Plan de retraite.....	50
ARTICLE XVIII	Permis d'absence.....	50-51
ARTICLE XIX	Uniformes.....	52
ARTICLE XX	Salle de repos.....	52
ARTICLE XXI	Clauses générales.....	52
ARTICLE XXII	Durée de la Convention.....	53
ANNEXE «C» -	Echelle salariale des salariés à temps partiel.....	54

DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES

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

- a) Salarié:
 Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions, de la clause 1.01 ci-après.
- b) Salarié régulier:
 Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et dont la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures; à compter du 7 décembre 1986, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures.
- c) Salarié à temps partiel:
 Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à celle qui est mentionnée au sous-paragraphe b) ci-haut.
- d) Magasin:
 Etablissement exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) tel que décrit à l'article 1.01.
- e) Promotion:
 Changement à caractère permanent d'une classification à une autre, comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- f) Rétrogradation:
 Changement à caractère permanent d'une classification à une autre comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé,
- g) Genre:
 Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.
- h) Jour:
 Le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

i) Mise à pied:

Suspension temporaire d'emploi, à l'initiative de l'Employeur, pour d'autres raisons que des motifs disciplinaires.

j) Changement de statut:

Désigne le passage du statut de régulier à celui de salarié à temps partiel.

k) Classification:

Les fonctions énumérés à l'Annexe «A».

l) Poste:

L'exercice d'une fonction dans un (1) magasin.

m) Législation supérieure à la convention collective:

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.

n) Singulier et pluriel:

Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.

o) Application de la convention et Annexes:

Alors que la première partie de cette convention a trait aux salariés réguliers, les annexes «B» et «C» contiennent les dispositions qui sont applicables aux salariés à temps partiel.

p) Texte officiel:

Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

q) Titres et sous-titres:

Les titres des articles ou des clauses et les sous-titres sont insérés pour faciliter les références seulement, et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Unité d'accréditation

L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) situés à Hull et Gatineau sauf les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupes, ainsi que le personnel du service de la sécurité et les employés de bureau.

1.02 Activités d'autres unions

L'Employeur convient que pour autant que cette unité de négociation soit concernée, il ne donnera son consentement à nulle personne agissant au nom ou pour toute autre Union dans le but de:

- a) Solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre une autre organisation, ou
- b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la Direction

- a) L'union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise, y compris le droit de planifier, diriger et contrôler ses opérations, d'engager, suspendre ou congédier des salariés pourvu que ses raisons soient suffisantes et valables, de les mettre à pied par manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, d'établir et maintenir des règlements raisonnables quant à l'opération des magasins. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.
- b) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'étudier et d'établir des méthodes ou des installations de production ou de manutention nouvelles ou améliorées, et l'Union convient de coopérer avec l'Employeur pour l'instauration desdites méthodes nouvelles et pour l'éducation de ses membres quant à la nécessité de ces changements et améliorations. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.

c) L'Employeur se réserve le droit de décider des marchandises qui doivent entrer dans ses magasins et ses entrepôts, sans égard à la situation qui peut exister dans les usines de ses fournisseurs ou dans le secteur du transport des marchandises ou dans l'entrepôt de l'Employeur. L'Union convient de ne pas se laisser influencer par ce genre de situation dans la réception ou la manutention de la marchandise. Il est convenu entre l'Employeur et l'Union que si une telle situation ou un tel incident se présentait, l'Employeur et l'Union tiendraient une réunion et étudieraient la situation ou l'incident et s'efforceraient de régler la situation ou l'incident conformément à l'intérêt commun de L'Employeur, de l'Union et des salariés.

2.02 Travail de personnes exclues de l'Unité de Négociation

- a) Les employés exclus de l'Unité de négociation n'effectueront pas de travail des syndiqués sauf dans le cas d'entraînement, d'installer des nouveaux planigrammes ou dans les cas d'urgence. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence, à son délégué et ce, pendant que le travail se fait. Si la supposée violation de ce paragraphe se produit en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence à son délégué, dans les plus brefs délais suivant la connaissance de la violation. La procédure ici prévue doit être suivie avant que le salarié ne recoure à la procédure des griefs.
- b) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période de formation n'excèdera pas six (6) mois et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01 Appartenance obligatoire à l'Union

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 Prélèvement des frais d'initiation

Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire, après une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauche et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

3.03 Prélèvement des cotisations syndicales

Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.

3.04 Remise des argents à l'Union

L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15^e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

3.05 L'Union comme porte-fort

L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Renseignements à l'Union et aux salariés

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

b) Une liste des salariés actifs et des salariés terminés au cours de l'année est envoyée à l'Union avant le 15 février de chaque année et inclut les renseignements suivants:

- Le numéro du salarié.
- Sa location.
- Son nom et son prénom.
- Son adresse complète.
- Le code de sa classification.
- Son numéro d'assurance sociale.
- Sa date de naissance.
- Sa date d'emploi.
- Sa date de fin de service.
- Le total des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la formule T-4 remise au salarié.

3.06 Une nouvelle liste incluant les mêmes renseignements, ainsi que les changements d'adresse, est envoyée à l'Union avant le 15 juillet.

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

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Représentants syndicaux et droits de visite

a) Les représentants syndicaux peuvent visiter les magasins durant les heures d'ouverture, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son remplaçant, afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Ces visites sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.

b) Un représentant syndical peut visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant, soit après les heures d'ouverture, mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin ou, en son absence, du gérant de groupe qui représente le gérant du magasin.

4.02 Délégués de Magasin

L'Union a le droit de désigner un (1) délégué en chef et un substitut parmi les salariés réguliers ainsi qu'un second délégué substitut parmi les salariés à temps partiel. Les délégués substitués agiront en cas d'absence du délégué en chef. Le délégué ne doit pas quitter son poste de travail sans l'autorisation de son gérant de groupe qui n'opposera pas à sa demande un refus déraisonnable.

4.03 Permis d'absence pour activité syndicale

a) Quand l'Union demandera l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Union en fera la demande par écrit au gérant du magasin, au moins quinze (15) jours à l'avance. Cette demande ne sera pas undûment refusée. Pendant l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Employeur pourra utiliser un temps partiel pour le remplacer. Ces absences ne seront pas accordées pendant les périodes suivantes:

- 4 semaines avant Noël
- 2 semaines avant Pâques
- 2 premières semaines de septembre et pendant les ventes majeures (i.e.: Dollar en fête et Super Achat).

Ces absences ne devront pas excéder dix (10) jours par année de calendrier, avec maximum de un (1) délégué à la fois.

- b) L'Employeur consent à accorder un permis d'absence d'au plus six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à plein temps de l'Union internationale ou locale. Le salarié doit soumettre sa demande par écrit quinze (15) jours avant le début du congé.

4.04 Comité Syndical de Négociation

Au plus deux (2) salariés, régulier ou temps partiel, par magasin, feront partie du comité de négociation de l'Union. Ces salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier, en raison de leur participation aux négociations.

4.05 Tableaux d'Affichage

L'Employeur convient de placer un tableau d'affichage dans la salle de repos des salariés pour permettre à l'Union d'afficher les avis qui intéressent ses membres. Copie desdits avis devra être remise au bureau du gérant du magasin avant l'affichage.

4.06 Activités Syndicales

Il n'y aura pas de discrimination, de coercition ou d'intimidation, soit par l'Employeur, soit par ses représentants evers un délégué, en raison de ses activités syndicales.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Période de Probation

Le salarié acquiert de l'ancienneté à compter de la fin d'une période de probation de vingt-deux (22) jours travaillés pour l'Employeur.

- b) Les salariés réguliers acquerront des droits d'ancienneté et des droits de griefs contre le congédiement, seulement après une période de probation de vingt-deux (22) jours travaillés. Cependant, si le salarié est gardé au travail après cette période, il aura dès lors plein droit aux griefs et son ancienneté commencera à s'accumuler depuis la date du début de cet emploi continu.

- c) Une fois qu'il aura terminé avec succès sa période de probation, le salarié se verra attribuer une date d'ancienneté. Cette date tiendra compte des vingt-deux (22) jours déjà travaillés.

5.02 Ancienneté

- a) Les critères d'attribution des promotions seront l'ancienneté et les qualifications. Là où les qualifications sont à peu près égales, l'ancienneté prévaudra.

- b) Les mises à pied et les rétrogradations découlant de mises à pied se feront selon l'ancienneté, dans la mesure où les salariés qui restent au travail ont les qualifications nécessaires pour faire le travail.
- c) Les rappels au travail après les mises à pied se feront dans l'ordre «dernier sorti, premier entré», à la condition que le salarié ait les qualifications nécessaires pour faire le travail.
- d) L'ancienneté sera exercée, au sein de l'unité de négociation, dans la région de Hull.

5.03 Affichage de postes à combler

- a) Si un poste doit être comblé de façon permanente dans une classification nouvelle ou existante, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur le babillard du magasin. Les salariés intéressés font leur demande par écrit dans lesdits dix (10) jours au gérant du magasin.
- b) Le nom du salarié à qui le poste a été attribué, son ancienneté et son nouveau poste sont affichés sur le babillard du magasin, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution. Tout grief relatif à cette attribution doit être soulevé, à compter de la deuxième (2^e) étape de la procédure des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle cet affichage a été fait.

- 5.04 a) Les salariés qui rentrent dans l'unité de négociation après avoir été permutés hors de cette unité ne devront causer la rétrogradation ou la mise à pied d'aucun salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- b) Dans le cas des salariés visés par le paragraphe a) ci-dessus, leur date d'ancienneté tiendra compte de la partie de service qu'ils auront faite dans l'unité de négociation. Aucun crédit d'ancienneté ne sera accordé pour le temps passé hors de l'unité de négociation.

5.05 Liste d'ancienneté

Une liste donnant les noms de tous les salariés avant leur date d'ancienneté sera préparée tous les six (6) mois, soit vers le 1^{er} mars et vers le 1^{er} septembre. Cette liste paraîtra au tableau d'affichage du magasin. Elle restera en place pendant une (1) semaine, après quoi elle pourra être examinée par les salariés, sur demande et avec une raison valable. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau de l'Union.

5.06 Perte d'ancienneté

L'Employeur mettra fin à l'ancienneté d'un salarié et à son emploi si le salarié:

- a) quitte son poste volontairement;
- b) est congédié pour une raison valable;
- c) s'absente de son travail pour trois (3) jours ou plus sans le consentement écrit de l'Employeur;
- d) s'absente de son travail pour raison de maladie ou de blessure et, à son retour au travail, n'est pas en mesure de présenter d'attestation du médecin traitant pour confirmer les raisons de son absence à la satisfaction de l'Employeur;
- e) ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle la lettre de rappel a été envoyée par courrier recommandé à l'adresse la plus récente figurant dans le dossier de l'employé;
- f) ne se présente pas au travail immédiatement à la fin d'un permis d'absence;
- g) ne se soumet pas à un examen médical par un médecin compétent lorsque l'Employeur lui en fait la demande;
- h) A été mis à pied continuellement pendant une période de douze (12) mois au pendant une période égale à son ancienneté, selon la période la plus courte.

5.07 Le salarié qui revient à l'unité de négociation mentionnée à l'article 5.04 a) n'occupera pas, à son retour, un poste plus élevé que celui qu'il occupait avant sa permutation hors de l'unité de négociation.

5.08 On n'engagera pas de nouveaux salariés pour combler des postes au sein de l'unité de négociation aussi longtemps qu'il y aura, parmi les salariés mis à pied, des personnes qualifiées et disponibles.

ARTICLE VI - DISCIPLINE6.01 Formes de discipline et présence du délégué d'Union

La discipline prend la forme de réprimande écrite, suspension, sans solde ou congédiement. 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 de travail. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la demande du salarié. Copie de la réprimande écrite, de l'avis de suspension ou de congédiement est remise immédiatement au salarié en cause, et une autre copie de ladite documentation au délégué d'Union.

- 6.02 Réprimande écrite avant congédiement
Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié sans qu'on ait eu recours à la procédure d'avertissements écrits. La seule exception sera pour infraction majeure.
- 6.03 Validité des réprimandes écrites
Aucune plainte ou grief de l'employeur qui est dans le dossier d'un salarié ne peuvent être invoqués contre ce dernier s'il n'y a pas eu d'autre plainte ou grief dans la période suivante de six (6) mois. Dans le cas contraire, l'Employeur peut invoquer contre le salarié tous les griefs et plaintes qui sont dans son dossier, aussi longtemps que le salarié n'a pas à son crédit une période de six (6) mois sans plainte ou grief dans son dossier.
- 6.04 Interrogatoire
a) Si un employé est interrogé par un agent de sécurité, il peut exiger la présence du délégué d'Union. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, l'employé peut exiger la présence d'un autre employé du magasin comme témoin.
b) Une copie de tout document signé par un salarié en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause.
- 6.05 Dossier du salarié
Un employé peut consulter son dossier pendant les heures normales de travail, pourvu qu'il ait préalablement pris rendez-vous avec le gérant du magasin.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Définition de griefs
L'Employeur, L'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Procédure
Les griefs seront soulevés selon la procédure suivante:
Première étape: Un salarié et son délégué devront discuter d'un grief avec le gérant de groupe et/ou le gérant du magasin dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à ce grief. Si le problème n'est pas résolu, le grief devra être soumis par écrit au gérant du magasin en dedans de la même période de quatorze (14) jours ouvrables. Le gérant du magasin donnera une réponse écrite dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

7.03 Deuxième étape: Si le grief n'est pas réglé, il sera alors soumis au gérant régional par l'agent d'affaires. Le gérant régional aura sept (7) jours ouvrables pour rendre sa réponse ou pour fixer une date de rencontre. Lorsqu'une rencontre a lieu, le gérant régional a quatre (4) jours ouvrables après la date de la rencontre pour adresser une réponse écrite. Si le Syndicat désire en appeler de cette décision, le grief doit être porté en troisième étape.

7.04 Troisième étape: Le Directeur du Personnel ou son délégué devront rendre leur décision sur le grief, dans un délai d'une (1) semaine. La décision sera communiquée par écrit à l'Union. Si la chose est jugée nécessaire, une réunion sera tenue entre les parties en cause, et les personnes intéressées pourront être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision sera communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours suivant la date de la réunion.

7.05 Griefs de salaire
Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

7.06 Délais
Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties, entente qui doit être confirmée par écrit.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Procédure
Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs ou de la date à laquelle la décision aurait dû être rendue, si elle ne l'a pas été.

8.02 Pouvoirs de l'arbitrage

- a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni de substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec un ou des termes et dispositions de la présente convention.
- b) 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.

C) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

8.03 Effet de décision arbitrale

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

8.04 Partage des coûts d'arbitrage

Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE IX - GREVE ET LOCK-OUT

9.01 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, débrayage, lock-out, piquetage, boycottage, ralentissement de travail ni arrêt de travail.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

10.01 Heures Normales

a) Un salarié régulier est celui qui est programmé pour travailler trente-neuf (39) heures par semaine. L'Employeur a le droit de programmer la semaine normale de travail sans dépasser trente-neuf (39) heures et ces heures doivent être programmées en quatre (4) jours de huit (8) heures et un (1) jour de sept (7) heures.

b) A compter du 7 décembre 1986, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures, réparties en trois (3) jours de huit (8) heures et deux (2) jours de sept (7) heures.

10.02 Jours de congé consécutifs

Une fois à toutes les quatre (4) semaines, un salarié sera programmé de façon à avoir le samedi et le dimanche de congé.

10.03 Programmation des heures de travail

Pour toute soirée, où un salarié régulier n'est pas désigné pour travailler, il ne sera pas requis de travailler plus tard que 6:30 p.m.. Aucun salarié ne sera requis de travailler plus tôt qu'une (1) heure avant l'ouverture du magasin ni plus tard qu'une (1) heure après la fermeture. A ces fins, l'heure d'ouverture du magasin sera considérée comme 9:00 a.m.

- 10.04 Poinçonnage des cartes de temps
Seules les heures fournies réellement par le salarié, selon son programme de travail, sont rénumérées. Le salarié doit toujours poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.
- 10.05 On pourra inscrire au programme de travail des salariés réguliers une (1) soirée si le magasin est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Si le magasin est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine, on pourra inscrire à leur programme de travail jusqu'à deux (2) soirées par semaine, à la condition que ces deux soirées ne soient pas consécutives; cependant le salarié peut choisir lui-même, de travailler deux (2) soirées consécutives s'il le désire.
- 10.06 Heures de travail consécutives
Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- 10.07 Affichage des cédules de travail
- a) Un programme de travail pour la semaine suivante sera affiché au poinçon chaque vendredi matin, pour indiquer le programme de travail de chaque salarié régulier régi par la présente convention. Aucun changement ne sera apporté audit programme, sauf en cas de maladie, accident ou deuil dans le groupe de départements où survient l'évènement. Si ce processus ne répond pas aux besoins de l'Employeur, dans ce cas, l'Employeur pourra modifier la programmation d'un salarié régulier travaillant dans un autre groupe de départements. Il est entendu entre les parties que dans ce dernier cas, le changement dans la programmation de travail se limitera à un salarié régulier.
 - b) Une copie de programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union la journée même de l'affichage.
 - c) Sur la copie affichée au magasin, toutes les heures sur appel seront rajoutées et identifiées comme tel.
- 10.08 Période de repas
Les employés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour leur repas pour chaque sept (7) heures de travail au cours d'une journée. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures (19h00).
Les employés de l'équipe de nuit ont droit à une demi-heure (1/2h) non rémunérée pour le repas principal qui doit être pris vers le milieu de la période de travail quotidienne.

Si un employé ne travaille pas une journée entière mais effectue cinq (5) heures ou plus, il aura droit à une demi-heure (1/2) non-rémunérée pour son repas. Cette demi-heure (1/2) n'est pas assujettie aux règlements ci-haut mentionnés.

10.09 Equipe de soir

Un salarié dont une partie des heures normales de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme faisant partie de l'équipe de soir.

10.10 Pause-café

Chaque employé aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi quart de travail. Les périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail. La programmation des périodes de repas se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

10.11 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler

- a) Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon sa programmation prévue, doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, une (1) heure avant le début de sa programmation.
- b) Si le salarié est programmé pour commencer avant ou à l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai prévu au paragraphe A, ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser, dans les trente minutes qui suivent le début de sa programmation.
- c) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.

10.12 Le dimanche est exclu de la programmation normale des heures de travail.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Les salariés seront payés au taux et demi pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien ou hebdomadaire de travail, dont il est fait mention plus haut. Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires ou d'autres primes, à moins de stipulation contraire expresse dans la présente convention.
- 11.02 On n'accordera aux salariés réguliers aucun congé pendant la semaine de travail aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires.
- 11.03 Appel au Travail Hors les heures programmées
Les salariés réguliers appelés à travailler pendant leur journée normale de congé seront payés pour un minimum de quatre (4) heures, au taux et demi.
- 11.04 Taux double sera payé aux salariés pour toutes les heures pendant lesquelles ils auront travaillé entre 00h01 et 24h00 le dimanche.
- 11.05 Travail lors de congés statutaires
Quand une semaine comprend un (1) ou plusieurs congés, un salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures travaillées en plus de trente et une (31) heures ou vingt-quatre heures (24), selon le nombre de congés.
- A partir du 7 décembre 1986, quand une semaine comprend un (1) ou plusieurs congés, un salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures travaillées en plus de trente (30) heures ou vingt-trois (23) heures, selon le nombre de congés.
- 11.06 Les heures de travail exécutées lors de n'importe quel des congés mentionnés à l'article 14.01 ne feront pas partie de la semaine de travail normale ou réduite et seront payées au taux et demi en plus de la paye de congé normale, à la condition que l'employé y ait droit conformément à l'article 11.01.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Salaires
Les salaires et les classifications apparaissent à l'annexe «A», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 L'Employeur s'engage à ne pas ordonner de mises à pied ni de réduction de salaires par la suite de la signature de la présente convention.

12.03 Progression dans l'échelle salariale

A compter du 7 janvier 1985, le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.04 Ancienneté d'un salarié à temps partiel promu régulier

Quand un salarié à temps partiel devient régulier, un crédit égal à cinquante pourcent (50%) de son ancienneté (avec limite de deux (2) ans lui est accordé et est applicable à la date de sa promotion. Sauf si autrement prévu par le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg In., il est entendu toutefois que ce crédit ne compte pas pour l'éligibilité du salarié aux divers plans d'assurance et que pour cette fin, il est considéré comme nouvellement embauché.

12.05 Paiement des salaires

- a) L'Employeur inscrit ce qui suit sur le talon des chèques de paye: la date de la période de la paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions ainsi que le montant du salaire net.
- b) Le salaire est distribué en espèce légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi matin.

12.06 Primes de nuit

- a) Les salariés réguliers qui sont désignés pour travailler entre 6:30 p.m. et 10:30 p.m. auront droit à une période de repas de une (1) heure et recevront une prime de trois (\$ 3.00) dollars.
- b) Si après avoir travaillé ses heures régulières dans une journée, un salarié régulier fait des heures supplémentaires jusqu'à 8:00 p.m., il aura également droit à la prime mentionnée à l'article 12.06 a).
- c) Toutes les heures normales travaillées entre une (1) heure «après» et une (1) heure «avant» les heures d'ouverture du magasin, seront assujetties à une prime de \$ 0.55/ l'heure.

12.07 Boni de Noel

- a) L'Employeur convient de payer un boni de Noel à tous les salariés réguliers qui apparaissent sur la liste de paye de la Compagnie qu 19 décembre, sur la base suivante:
- b) Six (6) mois de service mais moins de neuf (9) mois, paye d'une demi-semaine;

- c) Neuf (9) mois de service mais moins de douze (12) mois, paye de trois-quarts de semaine;
- d) Un (1) an ou plus, paye d'une semaine.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYEES

13.01 Date de détermination des vacances

- a) La date à partir de laquelle on déterminera la durée des vacances au cours d'une année de calendrier sera le 1er mai de ladite année de calendrier.

Plan de vacances

Des vacances payées seront accordées aux salariés réguliers, sur la base suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Droit aux vacances</u>
Moins de 12 mois	(4%) 1 jour par mois
1 an	(4%) 2 semaines
4 ans	(6%) 3 semaines
9 ans	(8%) 4 semaines
16 ans	(10%) 5 semaines
24 ans	(12%) 6 semaines

- b) La paye de vacances sera versée à un salarié avant le début de sa période de vacances.

13.02 Procédure

La période de vacances commencera le 1er mai de chaque année. Les crédits de vacances seront affichés au plus tard le 1er lundi d'avril. Le choix des dates de vacances se fera conformément à l'ancienneté au sein d'un groupe de départements. Tous les salariés réguliers qui ont à leur crédit deux (2) semaines ou plus devront soumettre leur choix de dates de vacances pour une période de deux (2) semaines, avant le 2ième lundi d'avril. Lorsqu'un salarié se voit refuser son choix de vacances, il doit en soumettre un nouveau et ce, avant le troisième lundi d'avril. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront choisir leur vacances additionnelles une fois que tous les salariés auront effectué leur premier choix. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront demander trois (3) semaines consécutives si cela n'entre pas en conflit avec les opérations normales du magasin. Si un salarié ne respecte pas les échéances décrites ci-haut, il perdra ses droits d'ancienneté en cette matière.

Aucune vacance ne sera accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre. La cédule finale des vacances sera affichée au plus tard le 15 mai. Aucun changement ne sera fait sans entente mutuelle après cette date. Les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés à temps partiel dans le choix des dates de vacances.

Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances, nonobstant son ancienneté.

- 13.03 Les salariés qui cessent d'être au service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier mai à la date de leur départ.
- 13.04 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.
- 13.05 Tout salarié aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances. Ce samedi sera considéré comme celui mentionné en 10.02. Ce samedi précédant la période de vacances ne sera accordé qu'une fois pendant une période de quatre (4) semaines.
- 13.06 Les vacances ne seront pas cumulatives.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES

14.01 Liste des congés

Le salarié régulier a droit aux congés payés suivants:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Victoria
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre
- Anniversaire de naissance du salarié.

Pour avoir droit au paiement des congés énumérés au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins d'absences prévues à la convention collective.

Si l'anniversaire d'un salarié survient dans une semaine où, il y a déjà un ou plusieurs congés statutaires, ou coïncide avec son jour de congé hebdomadaire, le congé pour l'anniversaire du salarié sera reporté à la semaine de travail normale qui précède ou qui suit celle de son anniversaire. L'Employeur reportera le congé en tenant compte des préférences du salarié.

14.02 Définition du congé

Le congé se définit pour les salariés de jour, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 00:01 et 24:00 heures et pour les salariés de nuit, comme une période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 18:01 la veille du congé et 18:00 le jour du congé.

14.03 Si un des congés mentionné à l'article 14.01 tombe pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre un (1) jour de vacances payé de plus en même temps que ses vacances.

14.04 Congé lors d'une journée non-ouvrable

Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant.

14.05 Les salariés réguliers devront sauf, en cas d'urgence recevoir un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé. Les salariés ne devront, en aucun cas, être forcés de travailler moins de quatre (4) heures, un jour de congé où on leur a demandé de travailler.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

15.01 Règles générales

- a) L'Employeur convient de fournir à chacun de ses salariés la couverture normale contre les accidents du travail pour les cas d'accidents et autres prévus par la loi.
- b) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

15.02 Salariés inaptes à travailler

- a) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie, ou d'accident, L'Employeur convient de le réinstaller au travail, aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou un poste équivalent pourvu qu'il possède l'habileté et les capacités physiques le qualifiant pour un tel poste.

- b) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident survenu alors qu'il était au travail, l'Employeur convient de lui fournir l'assistance et le transport nécessaire, si le cas nécessite une visite à l'hôpital et que le salarié ne peut s'y rendre seul.

15.03 Accidents de travail

Si un salarié est blessé et qu'il doit quitter le magasin pour être traité, il sera payé pour la partie restante de sa cédule quotidienne. L'Employeur remet à tout salarié, une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

ARTICLE XVI - CONTINUITE DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE

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

A) Incapacité occasionnelle:

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

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 continu à titre de salarié régulier.

Conditions pour paiement: a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les délais prévus à l'article 10.11.

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

Paiement: Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du 1er jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles.

Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

B) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:

1. Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours, d'un salarié régulier a été épuisé;
2. Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'en cas de maladie et sur présentation d'un certificat médical;
3. Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe A) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe B).

C) Incapacité à court terme:

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

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

Conditions pour paiement: Formule de «Déclaration du médecin traitant».

Paiement: Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normale à compter de la quatrième journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente à la condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

- a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
- b) Les accidents de travail.

ARTICLE XVII - ASSURANCE COLLECTIVE

- 17.01 L'Employeur contribue un montant de douze cents (\$0.12) par heure normale travaillée par ses salariés réguliers au «Régime d'Assurance Collective des Employés de Steinberg Inc.».

ARTICLE XVIII - PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE

- 18.01 L'Employeur verse huit cents (\$0.08) par heure normale travaillée jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et trente-neuf (39) heures par semaine (à compter du 7 décembre 1986, l'Employeur verse huit cents (0.08) par heure normale travaillée jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et trente-huit (38) heures par semaine) à un Plan Dentaire.

ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

- 19.01 Miracle Mart contribuera au Canadian Commercial Workers Industry Pension Plan de la façon suivante:

A compter du 1er janvier 1985, il paye vingt-six cents (\$0.26), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (\$ 0.30) par heure normale travaillée; le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XX - PERMIS D'ABSENCE

- 20.01 Procédure

Un salarié régulier peut soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son gérant de magasin au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Aucun permis n'est alloué pour une période de plus de six (6) mois. Un tel permis ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin. A son retour au travail, ce salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, ou à une classification équivalente si son poste est aboli, pourvu qu'il soit capable de faire le travail et reçoit le taux applicable dans sa classification au moment de son retour, y compris toute augmentation prévue selon la convention collective.

La demande du permis d'absence et la réponse doivent être formulées par écrit.

20.02 Congé d'adoption

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

20.03 Devoir de juré

a) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

L'Employé doit aviser son supérieur promptement lorsqu'il est appelé.

20.04 Témoin de la Couronne

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

L'employé doit aviser son supérieur promptement lorsqu'il est appelé.

20.05 Elections

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

20.06 Congés de deuil

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

a) décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à partir de la date du décès, incluant dans tous les cas, la journée des funérailles;

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

20.07 Congé de naissance ou d'adoption

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

20.08 Congé de mariage

- a) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- b) A l'occasion du mariage de son enfant ou des autres parents mentionnés au paragraphe 20.06, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE XXI - CONGE DE MATERNITE

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

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

3. «Congé de maternité»: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

- 21.02 Pour bénéficiaire d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 21.11 et 21.12 qui suivent.
- 21.03 Pour les fins du paragraphe 21.02, une salariée est réputée être à l'Emploi d'un Employeur durant une grève ou un lockout.

Sous-section 2

DUREE DU CONGE

- 21.04 Sous réserve des paragraphes 21.08 et 21.09, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt-six (26) semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 21.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 21.06 A partir de la 6ⁱème semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- 21.07 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 21.04 à compter du début de la 8ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 21.08 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 21.09 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 21.10 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

Sous-section 3

- 21.11 AVIS
 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.
- Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2è alinéa du paragraphe 21.07, le certificat médical remplace le présent avis.
- 21.12 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 21.13 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.
- 21.14 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.04, 21.11, 21.12, et 21.13 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

21.15 Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 21.04, 21.05, 21.06, 21.07 et 21.08, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 21.09, 21.10 et 21.11 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'évènement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

21.16 Sous réserve du paragraphe 21.05, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

ARTICLE XXIII

Sous-section 4

23.01 RETOUR AU TRAVAIL

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

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

21.19 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

21.20 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

21.21 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.

21.22 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

21.23 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

ARTICLE XXII - UNIFORMES

22.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui lavés à ses frais, à l'exception des uniformes de type nylon, qui seront lavés par le salarié. S'il n'y a pas d'uniformes fournis, on s'attend que le salarié soit vêtu de façon convenable.

L'Employeur fournira sur demande une formule de réclamation pour dommage à la propriété et chaque cas sera sujet à cette procédure.

ARTICLE XXIII - SALLE DE REPOS

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

ARTICLE XXIV - CLAUSES GENERALES24.01 Cadenas

Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'employeur, sans frais pour les salariés.

24.02 Erreur dans la paye

S'il y a une erreur substantielle sur le chèque de paye du salarié et que, de ce fait, celui-ci en subit un préjudice grave immédiat, l'Employeur lui fait une avance de fonds raisonnable. Il en est de même si le chèque que le salarié aurait dû recevoir n'a pas été émis.

24.03 Relations gérant et représentants syndicaux

Le gérant du magasin recevra, sur demande et rendez-vous le représentant syndical de l'Union et les délégués d'Union de son magasin pour discuter de problèmes d'intérêt commun. Cette rencontre peut avoir lieu mensuellement et elle devra avoir été précédé d'un avis écrit spécifiant les matières qui seront discutées.

24.04 Pas de Discrimination

L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination de race, de couleur, de croyance, de sexe ou d'appartenance à l'Union.

24.05 Salariés à temps partiel

Ci-joint aux présentes, et faisant partie intégrante de celles-ci. Les Annexes «B» et «C» qui stipulent les salaires, les heures et les conditions de travail relatives aux salariés à temps partiel.


ARTICLE XXV - DUREE DE LA CONVENTION

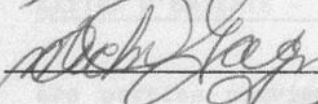
25.01 La présente convention restera en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, c'est-à-dire du 7 janvier 1985 au 4 janvier 1987.


Signé par les parties ci-dessous, ce 18^e jour de nov. 85 dans la ville de Hull, Québec.

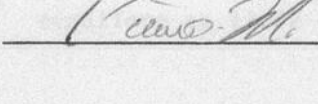
STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

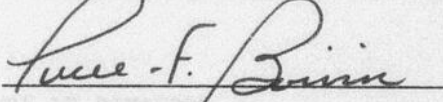
UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE LOCAL 486

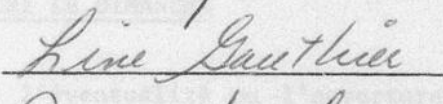


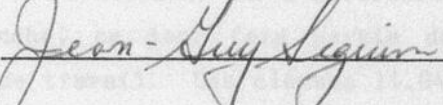












Signé par les parties ci-dessous, ce 18^e jour de novembre 1985 dans la ville de Hull, Québec.

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART


UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE LOCAL 486




















LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

STEINBERG INC.

(DIVISION MIRACLE MART)

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE

LOCAL 486


LETTRE D'ENTENTE - NO. 1 : OUVERTURE LE DIMANCHE

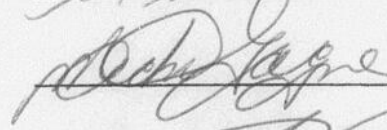
Les parties conviennent que dans l'éventualité ou l'ouverture des magasins serait permise le dimanche, ce jour fera partie de la programmation normale des heures de travail. Les clauses 11.04 des réguliers et 11.02 des temps partiel seront ajustées en ce sens.


Signé par les parties ci-dessous, ce *18^e* jour de *novembre, 85*
dans la ville de Hull, Québec.

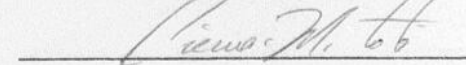
STEINBERG INC
DIVISION MIRACLE MART

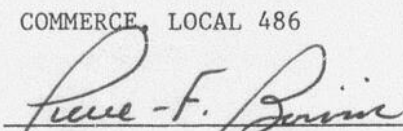
UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 486




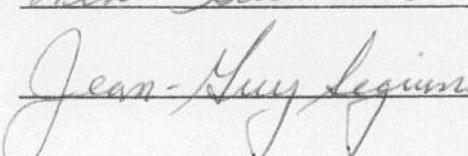












LETRE D'ENTENTE

ENTRE

STEINBERG INC.

(DIVISION MIRACLE MART)

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE

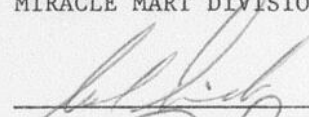
LOCAL 486

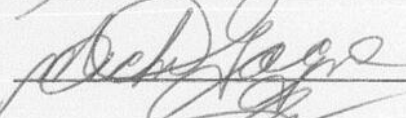
MEMOIRE D'ENTENTE - NO. 2: DELEGUES D'UNION


Les parties conviennent que les articles 4.02 et 4.04 apparaissent à la fois dans la section des réguliers et dans celle des temps partiel et ne sont répétés, que pour des fins d'information seulement et ne constituent pas une duplication du nombre de délégués d'Union et de membres du comité de négociation.

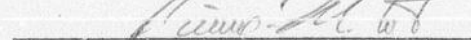
Signé par les parties ci-dessous, ce 18^e jour de *nov.*⁸⁵, dans la ville de Hull, Québec.

STEINBERG INC.
MIRACLE MART DIVISION

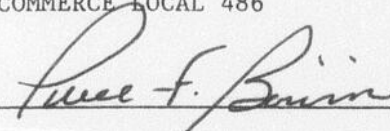





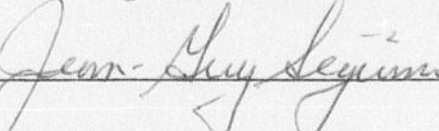




UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE LOCAL 486







DIVISION MIRACLE MART - HULLANNEXE «A»CLASSIFICATIONECHELLE SALARIALE - COMMIS REGULIER

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>7 JAN.</u> <u>1985</u>	<u>6 JAN.</u> <u>1986</u>	<u>7 JUILLET</u> <u>1986</u>
<u>COMMIS</u>			
DEBUT	200.50	200.50	200.50
6 MOIS	212.94	214.89	216.84
12 MOIS	223.08	226.98	230.88
18 MOIS	234.00	241.02	248.04
24 MOIS	245.70	256.23	269.88
30 MOIS	263.64	275.34	288.21
36 MOIS	275.34	288.60	302.25

DIVISION MIRACLE MART - HULL

ANNEXE «A»

CLASSIFICATION

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

<u>COMMIS SENIOR</u>	<u>7 JAN.</u>	<u>6 JAN.</u>	<u>7 JUILLET</u>
<u>Salaires:</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1986</u>
DEBUT	258.57	260.52	263.64
6 MOIS	271.05	274.95	280.02
12 MOIS	287.04	294.06	302.25
18 MOIS	303.42	313.95	329.55

Tout salaire régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

Statut:
Statut de salaire à temps partiel au statut de salarié régulier.

Langue:
Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, la version inclura la version et vice-versa.

Jour:
À moins de stipulations contraires, le mot jour, dans la présente convention, signifie jour de calendrier.

Classification:
Les fonctions inscrites à l'Annexe A.

Poste:
L'exercice d'une fonction dans le poste.

Loi supérieure à la convention collective:
Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, l'Union peut, par voie de prioré, demander l'application de la loi.

A N N E X E «B»DIVISION MIRACLE MART - MONTREALCONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIESA TEMPS PARTIELDéfinition et Interprétation des Termes

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

- a) Salarié:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- b) Salarié à temps partiel:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine normale de travail est inférieure à celle des salariés réguliers.
- c) Magasin:
Etablissement exploité par Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) tel que décrit à l'article 1.01.
- d) Promotion:
Changement du statut de salarié à temps partiel au statut de salarié régulier.
- e) Genre:
Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.
- f) Jour:
A moins de stipulation contraire, le mot «jour», dans la présente convention, signifie jour de calendrier.
- g) Classification:
Les fonctions énumérées à l'Annexe «A»
- h) Poste:
L'exercice d'une fonction dans un magasin.
- i) Législation supérieure à la convention collective:
Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, l'Union peut, par voie de grief, demander l'application de la loi.

- j) Singulier et pluriel:
Pour fins d'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclura le pluriel et vice-versa.
- k) Texte officiel:
Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel.
- l) Titres et sous-titres:
Les titres des articles ou des clauses et les sous-titres sont insérés pour faciliter les références seulement, et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Unité d'Accréditation
L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de tous les salariés des magasins Steinberg Inc. (Division Miracle Mart) situés à Hull et Gatineau sauf les gérants de groupes et les personnes d'un rang supérieur aux gérants de groupes, ainsi que le personnel du service de la sécurité et les employés de bureau.
- 1.02 Activités d'autres unions
L'Employeur convient que pour autant que cette unité de négociation soit concernée, il ne donnera son consentement à nulle personne agissant au nom ou pour toute autre Union dans le but de:
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre une autre organisation, ou
 - b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.
- 1.03 Contenu des Annexes «B» et «C»
La rémunération des salariés à temps partiel et les conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnées aux annexes «B» et «C» qui font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 a) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise, y compris le droit de planifier, diriger et contrôler ses opérations, d'engager, suspendre ou congédier des salariés pourvu que ses raisons soient suffisantes et valables, de les mettre à pied par manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, d'établir et maintenir des règlements raisonnables quant à l'opération des magasins.

L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.

- b) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'établir des méthodes ou des installations de production ou de manutention nouvelles ou améliorées, et l'Union convient de coopérer avec l'Employeur pour l'instauration desdites méthodes nouvelles et pour l'éducation de ses membres quant à la nécessité de ses changements et améliorations. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues dans la présente convention.
- c) L'Employeur se réserve le droit de décider des marchandises qui doivent entrer dans ses magasins et ses entrepôts, sans égard à la situation qui peut exister dans les usines de ses fournisseurs ou dans le secteur du transport des marchandises ou dans l'entrepôt de l'Employeur. L'Union convient de ne pas se laisser influencer par ce genre de situation dans la réception ou la manutention de la marchandise. Il est convenu entre l'Employeur et l'Union que si une telle situation ou un tel incident se présentait, l'Employeur et l'Union tiendraient une réunion et étudieraient la situation ou l'incident et s'efforceraient de régler la situation ou l'incident conformément à l'intérêt commun de l'Employeur, de l'Union et des salariés.

2.02

Travail de personnes exclues de l'Unité de Négociation

- a) Les employés exclus de l'Unité de négociation n'effectueront pas de travail des syndiqués sauf dans le cas d'entraînement, d'installer des nouveaux planigrammes ou dans les cas d'urgence. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence, à son délégué et ce, pendant que le travail se fait.
Si la supposée violation de ce paragraphe se produit en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence à son délégué, dans les plus brefs délais suivant la connaissance de la violation. La procédure ici prévue doit être suivie avant que le salarié ne recoure à la procédure des griefs.
- b) Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail relevant des salariés de l'unité de négociation. Ladite période n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE3.01 Appartenance obligatoire à l'Union

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 Prélèvement des frais d'initiation

Tout salarié qui devient membre de l'Union, doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

3.03 Prélèvement des cotisations syndicales

Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.

3.04 Remise des argents à l'Union

L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15^e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

3.05 L'Union comme porte-fort

L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Renseignements à l'Union et aux salariés

a) L'Employeur fournit à l'Union un relevé des cotisations et des frais d'initiation prélevés par période ou par mois selon l'entente présentement en vigueur.

Ce relevé comprend le numéro du salarié, sa location, son nom et son prénom au complet, ses déductions hebdomadaires, les totaux pour les cotisations et l'initiation, son numéro d'assurance sociale, la date et le code de fin de service, sa date de naissance, sa date d'emploi et le total des déductions à date.

b) Une liste des salariés actifs et des salariés terminés au cours de l'année est envoyée à l'Union avant le 15 février de chaque année et inclut les renseignements suivants:

- le numéro du salarié
- sa location
- son nom et son prénom
- son adresse complète
- le code de sa classification
- son numéro d'assurance sociale
- sa date de naissance
- sa date d'emploi
- sa date de fin de service
- le total des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la formule T-4 remise au salarié.

Une nouvelle liste incluant les mêmes renseignements ainsi que les changements d'adresse est envoyée à l'Union avant le 15 juillet.

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

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Représentants syndicaux et droits de visite

a) Les représentants syndicaux peuvent visiter les magasins durant les heures d'ouverture, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son représentant afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Ces visites seront faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.

b) Un représentant syndical peut visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant, soit après les heures d'ouverture, mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin ou, en son absence, du gérant de groupe qui représente le gérant du magasin.

4.02 Délégués de Magasins

L'Union a le droit de désigner un (1) délégué en chef et un substitut parmi les salariés réguliers ainsi qu'un second délégué substitut parmi les salariés à temps partiel. Les délégués substitués agiront en cas d'absence du délégué en chef. Le délégué ne doit pas quitter son poste de travail sans l'autorisation de son gérant de groupe qui n'opposera pas à sa demande un refus déraisonnable.

- 4.03 Comité syndical de Négociation
 Au plus deux (2) salariés, régulier ou temps partiel, par magasin, feront partie du comité de négociation de l'Union. Ces salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier, en raison de leur participation aux négociations.
- 4.04 Tableau d'Affichage
 L'Employeur convient de placer un tableau d'affichage dans la salle de repos des salariés pour permettre à l'Union d'afficher les avis qui intéressent ses membres. Copie desdits avis devra être remise au bureau du gérant du magasin avant l'affichage.
- 4.05 Activités syndicales
 Il n'y aura pas de discrimination, de coercition ou d'intimidation, soit par l'Employeur, soit par ses représentants envers un délégué, en raison de ses activités syndicales.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 Période de probation
- a) L'ancienneté de chacun des salariés à temps partiel régit par la présente convention collective sera établie après une période de probation de deux (2) mois de calendrier et elle s'appliquera par la suite depuis la date du début de son emploi avec l'Employeur.
 - b) Les salariés à temps partiel qui ont terminé leur période de probation selon les indications de l'article 9.01 de l'Annexe «B», ont droit à la procédure de griefs.
- 5.02 Promotions
- a) Les critères d'attribution des promotions seront l'ancienneté et les qualifications. Là où les qualifications sont à peu près égales, l'ancienneté prévaudra.
 - b) L'ancienneté sera exercée, au sein de l'unité de négociation, dans la région qui, pour les fins de l'ancienneté et autres semblables, est décrite comme Hull.
- 5.03 Procédure en cas de promotion
- a) Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion, un affichage est fait pendant une période de dix (10) jours ouvrables sur le babillard du magasin. Les salariés intéressés font leur demande par écrit dans lesdits dix (10) jours au gérant du magasin.

- b) Le nom du salarié à qui le poste est attribué, son ancienneté et son nouveau poste sont affichés sur le babillard du magasin, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'attribution. Tout grief relatif à cette attribution doit être soulevé, à compter de la deuxième (2^e) étape de la procédure des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle cet affichage a été fait.

5.04 Ancienneté

L'Employeur mettra fin à l'ancienneté d'un salarié et à son emploi si le salarié:

- a) quitte son poste volontairement;
- b) est congédié pour une raison valable;
- c) s'absente de son travail pour trois (3) jours ou plus sans le consentement écrit de l'Employeur;
- d) s'absente de son travail pour raison de maladie ou de blessure et, à son retour au travail, n'est pas en mesure de présenter d'attestation du médecin traitant pour confirmer les raisons de son absence, à la satisfaction de l'Employeur;
- e) ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle la lettre de rappel a été envoyée par courrier recommandé à l'adresse la plus récente figurant dans le dossier de l'employé;
- f) ne se présente pas au travail immédiatement à la fin d'un permis d'absence;
- g) ne se soumet pas à un examen médical par un médecin compétent lorsque l'Employeur lui en fait la demande;
- h) a été mis à pied continuellement pendant une période de douze (12) mois ou pendant une période égale à son ancienneté, selon la période la plus courte.

5.05 Liste d'ancienneté

Une liste donnant les noms de tous les salariés avant leur date d'ancienneté sera préparée tous les six (6) mois, soit vers le 1^{er} mars et vers le 1^{er} septembre. Cette liste paraîtra au tableau d'affichage du magasin. Elle restera en place pendant une (1) semaine, après quoi elle pourra être examinée par les salariés, sur demande et avec une raison valable. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau de l'Union.

- 5.06 Les salariés à temps partiel auront la préférence pour des postes réguliers selon leur ancienneté et leurs qualifications, avant qu'on puisse faire appel à des recrues venues de l'extérieur pour combler des postes réguliers.

- 5.07 Les salariés à temps partiel qui deviennent salariés réguliers dans des tâches exigeant les mêmes aptitudes n'auront pas à faire de nouvelle période de probation. Leur confirmation comme salariés réguliers est, dans chaque cas, soumise à l'examen médical normal exigé par l'Employeur.

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Formes de Discipline et Présence des Délégués d'Union
 La discipline prend la forme de réprimande écrite, suspension sans solde ou congédiement. 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 de travail. Le délégué doit se retirer de l'entrevue à la demande du salarié. Copie de la réprimande écrite, de l'avis de suspension ou de congédiement est remise immédiatement au salarié en cause, et une autre copie de ladite documentation est remise au délégué d'Union.
- 6.02 Réprimande écrite avant congédiement
 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié sans qu'on ait eu recours à la procédure d'avertissements écrits. La seule exception sera pour infraction majeure.
- 6.03 Validité des réprimandes écrites
 Aucune plainte ou grief de l'Employeur qui est dans le dossier d'un salarié ne peuvent être invoqués contre ce dernier s'il n'y a pas eu d'autre plainte ou grief dans la période suivante de six (6) mois. Dans le cas contraire, l'Employeur peut invoquer contre le salarié tous les griefs et plaintes qui sont dans son dossier, aussi longtemps que le salarié n'a pas à son crédit une période de six (6) mois sans plainte ou grief dans son dossier.
- 6.04 Interrogatoire
- a) Si un employé est interrogé par un agent de sécurité, il peut exiger la présence du délégué d'Union. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, l'employé peut exiger la présence d'un autre employé du magasin comme témoin.
 - b) Une copie de tout document signé par un salarié en présence d'un agent de la sécurité doit être remise immédiatement au salarié en cause.

6.05 Dossier du salarié

Un employé peut consulter son dossier pendant les heures normales de travail, pourvu qu'il ait préalablement pris rendez-vous avec le gérant du magasin.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS7.01 Définition de Griefs

L'Employeur, L'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention, ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.

7.02 Procédure

Les griefs seront soulevés selon la procédure suivante:

8.02

Première étape: Un salarié et son délégué devront discuter d'un grief avec le gérant de groupe et/ou le gérant du magasin dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à ce grief. Si le problème n'est pas résolu, le grief devra être soumis par écrit au gérant du magasin en dedans de la même période de quatorze (14) jours ouvrables. Le gérant du magasin donnera une réponse écrite dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

7.03 Deuxième étape: Si le grief n'est pas réglé, il sera alors soumis au gérant régional par l'agent d'affaire. Le gérant régional aura sept (7) jours ouvrables pour rendre sa réponse ou pour fixer une date de rencontre. Lorsqu'une rencontre a lieu, le gérant régional a quatre (4) jours ouvrables après la date de la rencontre pour adresser une réponse écrite. Si le Syndicat désire en appeler de cette décision le grief doit être porté en troisième étape.

7.04 Troisième étape: Le directeur du Personnel ou son délégué devront rendre leur décision sur le grief, dans un délai d'une (1) semaine. La décision sera communiqué par écrit à l'Union. Si la chose est jugée nécessaire, une réunion sera tenue entre les parties en cause, et les personnes intéressées pourront être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision sera communiqué à l'autre partie dans les sept (7) jours suivant la date de la réunion.

7.05 Grieffs de salaire

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

7.06 Délais

Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties, entente qui doit être confirmée par écrit.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE8.01 Procédure

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs ou de la date à laquelle la décision aurait dû être rendue, si elle ne l'a pas été.

8.02 Pouvoirs de l'arbitre

a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec un ou des termes et dispositions de la présente convention.

b) 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.

c) L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.

8.03 Effet de décision arbitrale

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

8.04 Partage des coûts d'arbitrage

Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE IX - GREVE ET LOCK-OUT

9.01 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, débrayage, lock-out, piquetage, boycottage, ralentissement de travail, ni arrêt de travail.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Programmation des heures de travail
- a) Le salarié n'est pas cédulé pour travailler pour une période de moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée.
- b) Les salariés cédulés pour travailler le sont pour une période minimale de huit (8) heures par semaine, et maximale de cinq (5) jours par semaine. Si un salarié doit travailler une sixième journée, il reçoit le taux de surtemps qui s'applique à ladite journée.
- 10.02 Promotion automatique
- Un salarié à temps partiel qui travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine durant huit (8) semaines consécutives (à l'exclusion de six (6) semaines au temps des fêtes) sera embauché comme salarié régulier nonobstant les dispositions du paragraphe 5.03 A.
- 10.03 Poinçonnage des cartes de temps
- Seules les heures fournies réellement par le salarié, selon son programme de travail, sont rémunérées. Le salarié doit toujours poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone, à la fin de sa journée de travail.
- 10.04 Heures de travail consécutives
- Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 10.05 Affichage du Programme de travail
- A) Un programme de travail indiquant les heures de la semaine suivante pour tous les salariés à temps partiel, dans le magasin, devra être affiché chaque vendredi matin.
- B) Une copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union la journée même de l'affichage.
- C) Sur la copie affichée au magasin, toutes les heures sur appel seront rajoutées et identifiées comme tel.
- 10.06 Période de repas
- Les employés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour leur repas pour chaque sept (7) heures de travail au cours d'une journée. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures (19h00).

Si un employé ne travaille pas une journée entière mais effectue cinq (5) heures ou plus, il aura droit à une demi-heure (1/2h) non-rémunérée pour son repas. Cette demi-heure (1/2h) n'est pas assujettie aux règlements ci-haut mentionnés.

Les employés de l'équipe de nuit ont droit à une demi-heure (1/2h) pour le repas principal qui doit être pris vers le milieu de la période de travail quotidienne.

10.07 Equipe de soir

Un salarié dont une partie des heures normales de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme faisant partie de l'équipe de soir.

10.08 Pause-Cafés

Les salariés à temps partiel, auront droit à une (1) période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures consécutives travaillées. Chaque période de repos doit avoir lieu approximativement au milieu de chaque période de quatre (4) heures. Si un salarié travaille sept (7) heures ou plus lors d'une journée donnée, il aura droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.

10.09 Utilisation des salariés à temps partiel

Des salariés à temps partiel ou une combinaison de salariés à temps partiel ne peuvent servir à remplacer, déplacer ou à empêcher l'embauchage de salariés réguliers, sauf dans les cas d'absence prévue par cette convention.

10.10 Salariés en retard ou qui ne viennent pas travailler

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

b) Si le salarié est programmé pour commencer avant ou à l'heure d'ouverture du magasin et qu'il ne peut rejoindre son gérant de groupe ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, dans le délai prévu au paragraphe A, ou dans l'heure qui précède le début de sa programmation, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser, dans les trente minutes qui suivent le début de sa programmation.

- c) Si un salarié est programmé pour commencer à ou après 10h00, il doit, sauf s'il en est empêché par une raison sérieuse, personnellement aviser son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, le gérant de groupe qui remplace le gérant du magasin, au moins deux (2) heures avant le début de sa programmation.

10.11 Heures disponibles

Les heures de travail disponibles pour des salariés à temps partiel au sein d'un groupe de départements seront distribuées selon l'ancienneté, à la condition que ces salariés soient qualifiés à exécuter le travail requis et qu'ils soient disponibles pour travailler au moment requis par les besoins de l'entreprise.

- 10.12 On ne fera pas appel aux salariés à temps partiel pour remplacer des salariés à plein temps pendant une équipe complète ou davantage, pour les tâches d'une classification supérieure à celle de commis ordinaire, à moins qu'il n'y ait pas de salariés réguliers disponibles au moment où les besoins de l'entreprise l'exigent.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 a) Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi pour toutes les heures fournies en plus de huit (8) heures par jour et de trente-neuf (39) heures par semaine, (trente-huit (38) heures (à compter du 7 décembre 1986).

Il ne devra pas y avoir de duplication des heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires ou d'autre prime, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

- b) Les salariés à temps partiel qui, d'après leur programme de travail, doivent faire une semaine de trente neuf heures (39), (trente-huit (38) heures à compter du 7 décembre 1986), et de cinq (5) jours ne seront pas mis en congé pendant la semaine de travail aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires.

11.02 Travail le Dimanche

Temps double sera payé aux salariés pour toutes les heures pendant lesquelles ils auront travaillé entre 00h01 et 24h00 le dimanche.

11.03 Paye d'Appel

Il y aura trois (3) heures de paye d'appel à la condition toujours que le salarié soit disponible.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les salaires et classifications apparaissent à l'Annexe «C», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 L'Employeur s'engage à ne pas ordonner de mise à pied ni de réduction de salaire par suite de la signature de la présente convention.
- 12.03 Progression dans l'échelle salariale
A compter du 7 janvier 1985, le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12.04 Paieement des salaires
- a) L'Employeur inscrit ce qui suit sur le talon des chèques de paye: la date de la période de la paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions ainsi que le montant du salaire net.
- b) Le salaire est distribué en espèce légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour de fête, la paye sera remise le mercredi matin.
- 12.05 Primes
- a) Les salariés à temps partiel qui font des heures supplémentaires plus tard que 8 heures p.m., à la suite d'une équipe de huit (8) heures, recevront une prime de trois dollars (\$3.00).
- b) Toutes les heures normales travaillées entre une (1) heure «après» et une (1) heure «avant» les heures d'ouverture du magasin, seront assujetties à une prime de \$ 0.55/1'heure.
- 12.06 Boni de Noël
L'Employeur convient de payer un boni de quinze dollars (\$ 15.00) à chaque salarié à temps partiel qui a à son crédit six (6) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de vingt dollars (\$ 20.00) sera payé chaque année aux salariés qui ont à leur crédit neuf (9) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de trente dollars (\$ 30.00) sera payé aux salariés qui ont à leur crédit douze (12) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de cinquante-cinq (\$ 55.00) dollars sera payé chaque année aux salariés qui ont à leur crédit cinq (5) années complètes de service au 1er décembre de la même année. Ces bonis seront versés avec la paye la plus rapprochée du 19 décembre de ladite année.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYEES13.01 Date de détermination des vacances

La date à partir de laquelle on déterminera la durée des vacances au cours d'une année de calendrier sera le 1er mai de ladite année de calendrier.

Plan de vacances

Les crédits de vacances seront payés de la façon suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Droit aux vacances</u>
Moins de 12 mois	(4%) 1 jour par mois
1 an	(4%) 2 semaines
4 ans	(6%) 3 semaines
9 ans	(8%) 4 semaines
16 ans	(10%) 5 semaines
24 ans	(12%) 6 semaines

La paye de vacances sera versée au salarié avant le début de sa période de vacances.

Procédure

La période de vacances commencera le 1er mai de chaque année. Les crédits de vacances seront affichés au plus tard le 1er lundi d'avril. Le choix des dates de vacances se fera conformément à l'ancienneté au sein d'un groupe de départements. Tous les salariés à temps partiel qui ont à leur crédit deux (2) semaines ou plus devront soumettre leur choix de dates de vacances pour une période de deux (2) semaines, avant le 4ième lundi d'avril.

Lorsqu'un salarié à temps partiel se voit refuser son choix de vacances, il doit en soumettre un nouveau avant le 1er lundi de mai. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront choisir leurs dates de vacances additionnelles une fois que tous les salariés auront effectué leur premier choix. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront demander trois (3) semaines consécutives si cela n'entre pas en conflit avec les opérations normales du magasin. Si un salarié ne respecte pas les échéances décrites ci-haut, il perdra ses droits d'ancienneté en cette matière. Aucune vacance ne sera accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre. La cédule finale des vacances sera affichée au plus tard le 15 mai. Aucun changement ne sera fait sans entente mutuelle après cette date. Les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés à temps partiel dans le choix des dates de vacances.

- 13.02 Le salarié qui contracte mariage aura la préférence pour le choix de vacances, nonobstant son ancienneté.
- 13.03 Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 13.04 Les salariés qui cessent d'être au service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ.

ARTICLE IV - CONGES STATUTAIRES

14.01 Il y aura neuf (9) congés payés, comme suit:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

1. avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
2. avoir travaillé quarante-huit (48) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
3. avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire.

Un salarié ainsi éligible recevra un paiement égal à .004 du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant le congé.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

- 15.01 a) L'Employeur convient de fournir à chacun de ses salariés la couverture normale contre les accidents du travail pour les cas d'accident et autres prévus par la loi.
- b) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail et l'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur.

ARTICLE XVI - PLAN DENTAIRE

- 16.01 L'Employeur verse huit cents (\$0.08) par heure normale travaillée jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et trente-neuf (39) heures par semaine. (A compter du 7 décembre 1986, l'Employeur verse huit cents (\$0.08) par heure normale travaillée jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et trente-huit (38) heures par semaine) à un plan dentaire.

ARTICLE XVII - PLAN DE RETRAITE

- 17.01 Miracle Mart contribuera au Canadain Commercial Workers Industry Pension Plan de la façon suivante:

A compter du 1er janvier 1985, il paye vingt-six cents (\$ 0.26), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (\$ 0.30) par heure normale travaillée; le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

ARTICLE XVIII - PERMIS D'ABSENCE18.01 Procédure

- a) Un salarié à temps partiel peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance la permission appropriée du gérant du magasin.

En aucun cas, un congé prolongé ne doit dépasser six (6) mois. Ce genre de congé ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin. La demande du permis d'absence et la réponse doivent être formulées par écrit.

Permis d'absence pour activité syndicale

- b) Quand l'Union demandera l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Union en fera la demande par écrit au gérant de magasin, au moins quinze (15) jours à l'avance. Cette demande ne sera pas indûment refusée. Pendant l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Employeur pourra utiliser un temps partiel pour le remplacer. Ces absences ne seront pas accordées pendant les périodes suivantes:

4 semaines avant Noël

2 semaines avant Pâques

2 premières semaines de septembre et pendant les ventes majeures (i.e. Dollar en fête et Super Achats).

ARTICLE 18.01 Ces absences ne devront pas excéder dix (10) jours par année de calendrier, avec maximum de un (1) délégué à la fois.

18.02 Elections

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

18.03 Congés de maternité

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

18.04 Congés d'adoption

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

18.05 Congés de deuil

Le salarié a droit aux congés sans solde suivants pour les périodes de temps ici prévues, le tout pour lui permettre de participer aux évènements qui y sont mentionnés:

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

18.06 Congés de mariage

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

ARTICLE XIX - UNIFORMES

19.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais, à l'exception des uniformes de type nylon, qui seront lavés par le salarié. S'il n'y a pas d'uniformes fournis, on s'attend que le salarié soit vêtu de façon convenable.

L'Employeur fournira sur demande une formule de réclamation pour dommage à la propriété et chaque cas sera sujet à cette procédure.

ARTICLE XX - SALLE DE REPOS

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

ARTICLE XXI - CLAUSES GENERALES

21.01 Cadenas
Les cadenas pour les casiers sont fournis par l'Employeur, sans frais pour les salariés.

21.02 Erreur dans la paye
S'il y a une erreur substantielle sur le chèque de paye du salarié et que, de ce fait, celui-ci en subit un préjudice grave immédiat, l'Employeur lui fait une avance de fonds raisonnable. Il en est de même si le chèque que le salarié aurait dû recevoir n'a pas été émis.

21.03 Pas de Discrimination
L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination de race, de couleur, de croyance, de sexe ou d'appartenance à l'Union.

DIVISION MIRACLE MART - HULL

ANNEXE «C»

ECHELLE DE SALAIRE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATION

COMMIS

	<u>7 janvier</u> <u>1985</u>	<u>6 janvier</u> <u>1986</u>	<u>7 juillet</u> <u>1986</u>
Début	4.79	4.79	4.79
6 Mois	4.91	4.96	5.01
12 Mois	5.01	5.11	5.21
18 Mois	5.19	5.37	5.55
24 Mois	5.43	5.70	6.10
30 Mois	5.72	6.02	6.50
36 Mois	6.13	6.50	6.80


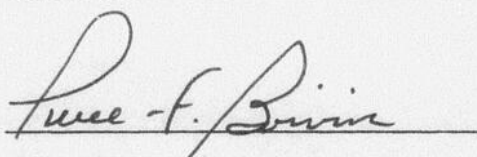
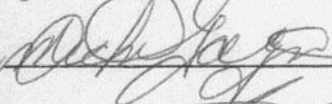
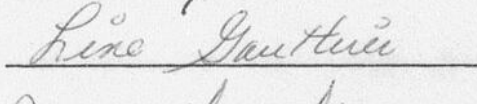

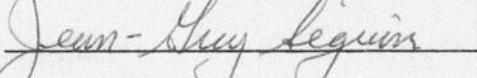

ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention restera en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois, c'est-à-dire du 7 janvier 1985 au 4 janvier 1987.

Signé par les parties ci-dessous, ce 18^e jour de ~~oct.~~^{nov.}, dans la ville de Hull, Québec.

Steinberg Inc.
Division Miracle Mart

Union des Employés de Commerce,
Local 486

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

7401-3
CT. 86-09-M-149

DOSSIER : M-599-147

CAS : MD-200-06-86

MONTRÉAL, 1^e 16 septembre 1986

P R É S I D E N T :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 486
U.I.E.C.,
20, rue Hamilton Nord,
OTTAWA, Ontario
K1Y 1B6

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE,

-et-

MIRACLE MART INC.,
5151, boul. Thimens,
VILLE ST-LAURENT, Québec
H4R 2C8

É.V.: Store 320 boul. St-Joseph, HULL

Auparavant:

Steinberg Inc.
Division Miracle Mart,
5151, boul. Thimens,
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2C8

É.V.: Store 320 boul. St-Joseph, Hull,

EMPLOYEUR.

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 29 mai 1981, l'association accréditée représente:

*Tous les salariés, à l'exclusion des
gérants de groupe, des personnes ayant
un rang supérieur à celui de gérants
de groupe, les employés de bureau,
ainsi que les employés de sécurité.*

'86 SEP 16 11:17

RECEVU
LE 16 SEP 1986
A 11H17

DE: STEINBERG INC.
Division Miracle Mart,
5151, boul. Thimens,
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2C8

É.V.: 320, boul. St-Joseph,
Hull, Québec

VU la requête en amendement soumise le
13 juin 1986 par l'employeur pour que sa nouvelle désignation apparaisse
au certificat d'accréditation;

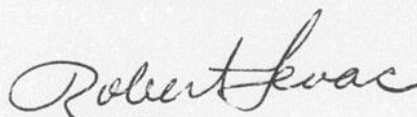
CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a
été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette re-
quête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que le changement proposé
n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique
établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie
l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation
de l'employeur comme suit:

MIRACLE MART INC.
5151, boulevard Thimens,
VILLE ST-LAURENT, Québec
H4R 2C8

É.V.: 320, boulevard St-Joseph,
HULL, Québec


Robert LEVAC,
Commissaire général du travail

RL:rf

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR: Monsieur Jean Brunet