

NOM

NO

05798-4

67

C.A.E. 6761 NO.CONV. 57984  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 11  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 20  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. 099068001  
DATE ENR.840214

**DÉPÔT**

05798-4

Dépôt N°: 8 3 1 1 3 3 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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>Q 10508</b>
<b>Date</b>	Signature: 83-11-11    Réception: 83-11-16    Durée: 83-11-11    Du: 83-11-11    Au: 85-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>11 (2)</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés de Commerce et de Bureau du Comté de Lapointe Inc.</b> 136, rue St-Jean Jonquière, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Gagnon &amp; Frères Meuble Kénogami</b> 83, rue Ste-Famille Kénogami, Qc

Unité de négociation

<b>Région</b> 02-01	<b>Activité</b> 6761-08	<b>Affiliation</b> CSN (1)
---------------------	-------------------------	----------------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 
2 
3 
4 
5 
6 
7 
8 
9 
10 
11 
Voir au verso pour les codes →

Remarques					
<b>DEPOSANT: X</b> <b>Bouchard, Larouche &amp; Brassard</b> 393 est, Racine, Bureau 305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 <b>Att: Me Claude Larouche</b>  V/D: 688-5-8201	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 70%;">Signature <i>Shirley Demers</i></td> <td style="width: 30%;">Date 83-11-18</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>Shirley Demers</i>	Date 83-11-18
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>Shirley Demers</i>	Date 83-11-18				

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

RECHERCHE

DÉPÔT

05798-4

Dépôt N°: 8 3 1 1 3 3 9

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 6845
Date	Signature: 83-11-11 Réception: 83-11-16	Durée	Du: 83-11-11 Au: 85-04-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			11 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés de Commerce et de Bureau du Comté de Lapointe Inc.</b> 136, rue St-Jean Jonquière, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Gagnon &amp; Frères (Meubles)</b> 430, rue Mellon Arvida, Qc

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	6761-08	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
 Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: X**  
**Bouchard, Larouche & Brassard**  
 393 est, rue Racine, #30 5  
 Chicoutimi, Qc  
 G7H 1T2  
**Att: Me Claude Larouche**  
 V/D: 688-5-8201

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers.</i>	83-11-18

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

RECHERCHE

99068

M.C.G.T.  
QUÉBEC

'83 NOV 16 15:30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

GAGNON FRERES MEUBLES ARVIDA LTEE

GAGNON FRERES MEUBLES KENOGAMI LTEE

ci-après appelées:

L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE INC.,

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DU SYNDICAT:

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par les certificats d'accréditation émis:

GAGNON FRERES MEUBLES ARVIDA LTEE: 11 mai 1960  
Dossier M.T.M.O.6845

GAGNON FRERES MEUBLES KENOGAMI LTEE: 1er décembre 1965  
Dossier M.T.M.O.10508

Pour représenter: "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des supplémentaires et des surnuméraires".

ARTICLE 2. BUTS DE LA CONVENTION:

2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaires.

COOPERATION RECIPROQUE:

2.02 C'est la ferme intention de l'employeur et des salariés représentés par le syndicat, de coopérer en vue de remplir les buts ci-dessus mentionnés.

2.03 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; par contre, le syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

2.04 L'employeur consent à coopérer avec le syndicat en permettant à ses représentants qui sont aussi salariés de l'employeur, de s'acquitter de leurs devoirs syndicaux d'une manière raisonnable sans craindre que leurs relations individuelles avec l'employeur soient affectées par n'importe laquelle action prise par eux de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions et en conformité avec les clauses de cette convention.

2.05 L'employeur accorde au syndicat le droit de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé à un endroit que l'employeur désignera, à condition que l'usage de ce tableau soit restreint uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du syndicat autorisé à signer et qui ont reçu l'approbation préalable de l'employeur.

2.06 Les genres suivants d'avis peuvent être affichés:

- Avis des élections du syndicat;
- Résultat des élections et nominations;
- Avis des assemblées du syndicat et autres activités similaires;
- Avis des activités récréationnelles et sociales du syndicat.

2/...

ARTICLE 3. CONDITIONS GENERALES:

3.01 INTERPRETATION:

Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

3.02 DROITS ET OBLIGATIONS:

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation, tant de la part de l'employeur que du syndicat, à quelque droit ou obligation que ce soit lui résultant de la loi actuelle ou future, fédérale ou provinciale.

3.03 Cependant, la nullité de n'importe laquelle clause de la convention ou de la partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.

3.04 Toute grève, lock-out ou contre-grève sera illégale pendant la durée de cette convention.

3.05 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des salariés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 4. REPRESENTANT DES SALARIES:

4.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît que le syndicat peut nommer des représentants syndicaux qui doivent être des salariés réguliers de l'employeur. Le syndicat communiquera à l'employeur les noms des délégués de département.

4.02 L'employeur reconnaît également que le syndicat peut nommer parmi les salariés réguliers des officiers supérieurs qui pourront être aussi représentants syndicaux.

4.03 L'employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans son établissement pour fins de négociations, enquête et règlement des griefs.

4.04 Les représentants syndicaux mentionnés aux articles 4.01 et 4.02 peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur gérant, s'absenter de leur travail pendant les heures de travail pour participer aux activités patronales-ouvrières suivantes:

- (a) Soumettre un grief, conformément à l'article 15;
  - (b) Assister à une réunion avec la gérance;
  - (c) Téléphoner ou se mettre en communication avec la gérance pour demander une réunion pour discussions d'affaires patronales-ouvrières. Le gérant ne doit pas refuser cette autorisation.
- 4.05 L'employeur doit payer aux représentants syndicaux mentionnés aux articles 4.01 et 4.02 le temps passé aux activités de leur fonction syndicale, inhérentes à l'application de la convention collective.
- 4.06 L'employeur accordera des permis d'absence, sans paie, à un représentant du syndicat pour assister à des activités syndicales officielles telles que:  
- congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié. Un salarié devra demander un permis d'absence sans paie à l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant une telle absence.
- 4.07 L'employeur reconnaît que le syndicat peut nommer parmi les salariés réguliers, un officier supérieur du syndicat, qui pourra être aussi représentant syndical pour des salariés de l'extérieur.
- 4.08 Le représentant syndical mentionné à l'article 4.07 pourra, à la condition d'avoir averti le gérant vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'absenter de son travail pendant les heures de travail pour participer à des activités syndicales, sans rémunération, et ce, pour une période maximale de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, par absence, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par année.

ARTICLE 5. DROITS DE LA DIRECTION:

- 5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de diriger, voir au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauchage, à la promotion, au transfert, au congédiement, à la mise-à-pied et à la suspension pour une cause juste.
- 5.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 15, si le salarié croit qu'il a été traité injustement.

ARTICLE 6. DEFINITION:

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

Le salarié à l'essai est celui qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 7.02.

Le salarié régulier est celui qui travaille la semaine normale prévue à l'article 8.01 et ses références, et est rémunéré selon l'appendice "A".

Le salarié régulier à temps partiel est celui qui travaille chaque semaine, un minimum de vingt (20) heures, et est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective de travail.

6.02           Aucun salarié régulier ne subira de préjudice; par suite de l'engagement de salariés à temps partiel.

ARTICLE 7.    ANCIENNETE:

7.01           L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services, en tout ou en partie pour l'employeur ou pour ses acquéreurs éventuels.

7.02           A)- Tout salarié doit être déclaré régulier dès qu'il a travaillé soixante (60) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier, à compter de la date de son embauchage.

B)- Tout salarié, vendeur à commission, doit être déclaré régulier dès qu'il a travaillé cent-vingt (120) jours à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois de calendrier, à compter de la date de son embauchage.

C)- A compter du moment où un salarié devient régulier, il acquiert son droit d'ancienneté qui est alors calculé rétroactivement à la date de son embauchage.

7.03           A)- Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de cette convention, mais si l'employeur le congédie parce que non satisfait de son travail, il n'a pas droit de recours en vertu de la procédure de griefs.

B)- Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants et sans aucune limite de temps, selon son statut d'emploi:

(1) Dans le cas de maladie ou d'accident survenu dans l'accomplissement de son travail;

(2) Lorsqu'un salarié est en congé autorisé, sans solde, pendant la durée du congé, il ne fera que maintenir son ancienneté;

(3) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement de son travail, le salarié continuera d'accumuler son ancienneté pendant douze (12) mois, mais après cette période il ne fera que la maintenir.

5/...

7.04 A)- MISES A PIED:

Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les fonctions normales d'emploi, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.

- (1) Les salariés à l'essai;
- (2) Les salariés réguliers à temps partiel;
- (3) Les salariés réguliers.

B)- RAPPEL AU TRAVAIL:

Les salariés qui ont été mis à pied, les derniers seront rappelés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils puissent remplir adéquatement la fonction et accomplir le travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.

C)- PROMOTION A L'INTERIEUR DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS:

En cas de promotion à un poste à l'intérieur de l'unité de négociations, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure de rencontrer les exigences normales de l'emploi concerné. Cependant, le salarié promu doit bénéficier d'une période d'essai de trois (3) mois.

D)- POSTE VACANT OU FONCTION NOUVELLEMENT CREEE:

Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Le poste pourra cependant être comblé temporairement jusqu'à la nomination.

Tout salarié, pour qui le poste constitue une promotion, a le droit durant la période d'affichage de présenter sa candidature par écrit au gérant.

Le candidat auquel le poste sera attribué, aura droit à une période d'adaptation de un à trois (1 à 3) mois de calendrier, selon la complexité du travail à accomplir.

Advenant que le candidat ne pourrait satisfaire aux exigences de la tâche, il sera ramené à l'occupation qu'il détenait antérieurement.

Tout salarié absent, sur autorisation ou pour une raison autrement prévue à la convention, reçoit copie de l'avis. S'il est absent de la région, il bénéficie de cinq (5) jours ouvrables après son retour, pour faire connaître sa décision.

E)- PROMOTION EN DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS  
POUR LE SALARIE COUVERT PAR LE CERTIFICAT D'AC-  
CREDITATION SYNDICALE:

Le salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociations n'est plus assujéti à la présente convention sous réserve, cependant, de la restriction prévue au paragraphe suivant.

Toutefois, si le salarié en question est de retour dans l'unité de négociations dans les soixante (60) jours de la date de sa promotion, il a droit à son ancienneté, y compris celle qu'il aurait accumulée pendant la période de temps où il a occupé un nouveau poste, et il redevient alors assujéti à la présente convention collective.

7.05

Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- (1) il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence;
- (2) il est congédié pour cause juste;
- (3) il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son employeur, sauf s'il peut fournir une raison valable;
- (4) il néglige ou refuse de se rapporter dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée à sa dernière adresse connue de l'employeur, dont copie de ladite lettre doit être remise au représentant du syndicat.
- (5) après l'expiration d'un délai de douze (12) mois de calendrier suivant une mise à pied;

7.06

Dans le mois qui suit la signature de la présente convention et au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur s'engage à fournir au syndicat, une liste complète de ses salariés avec les nom, adresse, numéro de téléphone, salaire, ancienneté, fonction ainsi que le nombre de jours de congés-maladie pour l'année en cours.

L'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'un (1) mois, s'il y a un déplacement qui affecte le statut d'un salarié. Lors de la parution de la première liste d'ancienneté, les salariés ont trois (3) semaines pour faire effectuer les corrections, s'il y a lieu.

ARTICLE 8. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS:

8.01

La semaine normale de travail pour les salariés est de trente-sept heures et demie (37½) par semaine. La répartition des heures est ainsi établie:

Lundi, mardi et mercredi:	de 9:00 heures a.m. à 5:30 heures p.m.
Jeudi et vendredi:	de 9:00 heures a.m. à 9:00 heures p.m.
Samedi:	de 9:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m.

- 8.02 Tout salarié ne devra travailler qu'un seul soir par semaine, soit le jeudi ou le vendredi, exception faite du mois de décembre de chaque année où il pourra être appelé à travailler plus d'un soir conformément aux dispositions de la présente convention et de celles de la Loi et des règlements régissant l'ouverture des établissements commerciaux. Tout salarié vendeur à commission peut travailler un deuxième (2ième) soir.
- 8.03 Tout salarié a droit à une journée de congé par semaine. Cette journée de congé pour les employés du magasin du secteur Arvida, se prend le lundi, sauf en ce qui concerne les employés de bureau où elle se prend par rotation le lundi ou au moyen de deux (2) demi-journées, à savoir, le lundi avant-midi et le samedi après-midi.
- Les salariés du magasin du secteur Kénogami ont, pendant la période estivale, à savoir du 1er juin au 30 août, leur congé hebdomadaire au moyen de deux (2) demi-journées, soit le samedi après-midi et le lundi avant-midi.
- En dehors de cette période, les préposés à la livraison du magasin du secteur Kénogami, ont leur congé hebdomadaire le lundi; les employés de bureau et les vendeurs à commission de ce même magasin, ont leur congé hebdomadaire par rotation le lundi ou le mercredi de chaque semaine.
- 8.04 La veille de Noël et du Jour de l'An, les salariés cesseront le travail à 5:30 heures p.m. ou à 6:00 heures p.m., si les compétiteurs sont ouverts.
- 8.05 Tout salarié qui travaille les trois (3) soirs ouvrables précédant la veille de Noël est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier à l'exception des vendeurs à commission.
- 8.06 Tout salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.
- 8.07 Tout salarié aura droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et les jours où le salarié doit retourner au travail le soir, il aura droit à une (1) heure pour souper.
- 8.08 Tout salarié qui travaille le dimanche, les jours de fêtes chômées et payées, de même que durant les jours de congé hebdomadaire, reçoit en plus de son salaire régulier une somme égale audit salaire précité. Cependant, dans le cas de travail effectué le jour du congé hebdomadaire, la somme additionnelle à laquelle le salarié a droit peut être remplacée par un congé après entente entre les parties.
- 8.09 Tout travail autorisé ou requis, accompli par un salarié au-delà des heures mentionnées à l'article 8.01, sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié, sauf en ce qui concerne les vendeurs à commission.

Compte tenu du petit nombre de vendeurs à commission dans les magasins des secteurs Kénogami et Arvida, tout travail requis par l'employeur et accompli en plus des heures mentionnées à l'article 8.01, sera

considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi, le salaire garanti versé au vendeur concerné servant pour fins de calcul du taux horaire auquel il a droit.

ARTICLE 9. CONGES CHOMES, PAYES ET GARANTIS:

9.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés les fêtes statutaires ou religieuses suivantes:

- (1) Le jour de l'An;
- (2) Le 2 janvier;
- (3) Le Lundi de Pâques;
- (4) La St-Jean-Baptiste;
- (5) Le Jour du Canada;
- (6) La Fête du Travail;
- (7) La Fête de l'Action de Grâces;
- (8) Le Jour de Noël;
- (9) Le 26 décembre

En plus, tout salarié a droit à cinq (5) congés mobiles par année. La date de prise de ces jours de congés mobiles est au choix du salarié.

9.02 Le salarié régulier ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine.

9.03 Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec un jour non ouvrable, seront reportées à un autre jour après entente entre l'employeur et le salarié.

9.04 Lorsqu'une fête chômée et payée tombe un jeudi ou un vendredi, tout salarié est rémunéré selon son salaire régulier.

9.05 Tout salarié ne subira aucune perte de salaire pendant les négociations auxquelles il participe. Cependant, le nombre de salarié pouvant participer aux négociations est limité à deux (2).

9.06 CONGES SANS SOLDE:

L'employeur accorde un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande. La durée de ce congé est négociée entre les parties. Pendant son absence, le salarié peut continuer à bénéficier, s'il le désire, du plan d'assurance-groupe en en assumant le coût total.

ARTICLE 10. BENEFICES SOCIAUX:

10.01 Le plan d'assurance existant demeure jusqu'à son expiration, les parties s'engageant à le ré-étudier dans le but, si possible, d'y apporter des améliorations.

10.02 Tout salarié qui a un (1) an et moins de service a droit à une journée de congé de maladie par mois de travail.

Tout salarié qui a un (1) an et plus de service a droit à quatorze (14) jours ouvrables de congé de maladie par année.

Vers les 15 décembre de chaque année, l'employeur paie 50% des congés de maladie non utilisés et ce, sans affecter le nombre total de jours pour l'année qui vient.

10.03

L'employeur accorde des congés d'absence, sans perte de salaire, pour le salarié concerné, dans les cas suivants et pour le nombre de jours ouvrables indiqué:

- a) Naissance, baptême ou adoption de son enfant: une (1) journée;
- b) En cas de décès de son conjoint: cinq (5) jours.- Le salarié visé peut de plus prendre en congé payé les jours ouvrables restant de la semaine durant laquelle a eu lieu les funérailles. En outre, le salarié concerné peut prendre cinq (5) jours de congé additionnels à ses frais, à la condition que l'avis approprié soit donné au directeur du personnel ou à son assistant;
- c) Décès de son enfant: cinq (5) jours.- Le salarié visé peut de plus prendre en congé payé les jours ouvrables restant de la semaine durant laquelle a eu lieu les funérailles. En outre, le salarié concerné peut prendre cinq (5) jours de congé additionnels à ses frais, à la condition que l'avis approprié soit donné au directeur du personnel ou à son assistant;
- d) Décès de son père, de sa mère: trois (3) jours;
- e) Décès de son beau-père, de sa belle-mère, frère, soeur, grands-parents: trois (3) jours;
- f) Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur: une (1) journée;
- g) Décès de son gendre, de sa bru: une (1) journée;
- h) En cas d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint ou du père ou de la mère du salarié: deux (2) jours;
- i) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint ou du père et de la mère du salarié qui nécessite un gardien: deux (2) jours;
- j) A l'occasion du mariage du salarié: une (1) journée;
- k) A l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: une (1) journée, à la condition que le mariage ait lieu un jour ouvrable;
- l) Dans le cas de décès, si le salarié doit se déplacer à plus de deux cents (200) kilomètres, il bénéficie d'une (1) journée additionnelle payée.

CONGE DE MATERNITE:

- a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité.
- b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à cet effet à l'employeur, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'employeur. Le préavis peut être moindre si le certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.
- c) La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- d) En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si la salariée produit à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.
- e) Pour les deux (2) premières semaines du congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte un montant correspondant à la différence entre son traitement de base pour cette période et le montant de l'allocation qui est prévu et accordé lors d'un congé de maternité par le Centre de Main-d'Oeuvre du Québec, conformément aux dispositions de l'ordonnance numéro 17 de la Commission du salaire minimum. Si la salariée n'est pas admissible à recevoir ce montant, elle a tout de même droit à la différence entre son salaire de base et ledit montant, pourvu qu'elle rencontre par ailleurs les exigences du paragraphe (g) du présent article. Pour les dix-huit (18) autres semaines, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni solde.
- f) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

De plus, si la salariée ne peut, en raison de son état de santé, reprendre son travail à l'expiration de la période prévue pour son congé de maternité, elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail. Ce certificat peut être vérifié par le médecin de l'employeur.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de deux (2) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Elle devra cependant produire un certificat médical, lequel certificat pourra être vérifié par le médecin de l'employeur.

Durant de telles extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni solde.

- g) Pour bénéficier des dispositions prévues aux paragraphes (e) et (j), la salariée doit avoir accumulé, avant le début du congé, soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier, à compter de son embauchage, le tout tel que prévu à l'article 7.02 a) de la convention collective.
- h) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour. La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité. A défaut de ce préavis dans ce délai, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée, sauf si elle se présente au travail au cours des deux (2) dernières semaines de son congé de maternité. Dans un tel cas, l'employeur doit reprendre la salariée dans les deux (2) semaines de la date où elle s'est présentée au travail.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, est présumée avoir démissionné. A son retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

12/...

- i) Si la salarié accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle est réputée en congé de maternité.
- j) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe (f), la salariée bénéficie des avantages suivants:
  - assurance-vie (la salariée versant sa quote-part);
  - assurance-salaire (la salariée versant sa quote-part);
  - accumulation d'ancienneté pour fins de vacances et de calcul de la durée de ses services pour l'employeur.
- k) Pour établir la rémunération à laquelle a droit, lors de ses vacances, une salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, le calcul sera effectué en tenant compte d'un pourcentage de quatre (4), six (6) ou huit (8) pourcent de la rémunération gagnée pendant la période de référence;

ARTICLE 11. DROITS ACQUIS ET ESCOMPTE:

11.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire à la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise concernée dont ils jouissent actuellement. Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention, continuent à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

11.02 L'employeur s'engage à accorder, dans le cas d'achats d'articles achetés pour fins personnelles par les salariés réguliers, l'escompte suivant:

- articles des rayons 2, 6 et 17: le prix coûtant plus cinq pourcent (5%);
- articles des autres rayons: le prix coûtant plus dix pourcent (10%).

Toutefois, le droit à cet escompte sera retiré à tout employé qui l'aura utilisé pour des fins autres que celles prévues au paragraphe susmentionné.

ARTICLE 12. REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES:

- 12.01 Le syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 12.02 Sauf dans le cas d'une offense grave telle que le vol ou de dommages délibérés à la propriété, l'employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit, avec copie au syndicat. Toutes réprimandes et mesures disciplinaires seront effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.
- 12.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense et le salarié qui s'estime lésé par l'imposition des mesures disciplinaires, pourra, s'il le juge à propos, recourir à la procédure de griefs.
- 12.04 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié pour fins disciplinaires, ce dernier peut être accompagné du représentant syndical.

ARTICLE 13. ATELIER SYNDICAL PARFAIT:

- 13.01 Tous les salariés couverts par la présente convention doivent comme condition et maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du syndicat. Tous les salariés, membres en règle lors de la signature de la présente convention, doivent le demeurer pour toute la durée de la convention comme condition et maintien de leur emploi. Tous les nouveaux salariés devront comme condition et maintien de leur emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la date où ils deviennent réguliers.
- 13.02 L'employeur consentira à déduire à chaque paie, des gains de chacun des salariés, une somme fixe déterminée par le syndicat représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de la cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 13.03 Les sommes déduites seront remises au syndicat au cours du mois suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur aura fait le prélèvement. Il devra également y indiquer tout déplacement de main-d'oeuvre.
- De plus, cette liste devra inclure le nom, la fonction, le salaire et la déduction de chacun des salariés concernés; copie de cette liste devra être envoyée à la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.), 20 rue St-Joseph sud à Alma.
- Enfin, l'employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4, les cotisations syndicales versées par ses salariés.

14/...

ARTICLE 14. VACANCES:

- 14.01 Les salariés qui n'ont pas un (1) an de service continu pour l'employeur auront droit à une (1) journée de vacances par mois de calendrier de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. La rémunération sera de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
- 14.02 Les salariés réguliers qui ont un (1) an ou plus de service continu pour l'employeur auront droit aux vacances payées suivantes:  
Un (1) an de service continu: deux (2) semaines 4%;  
Deux (2) ans de service continu: trois (3) semaines 6%;  
Sept (7) ans de service continu: quatre (4) semaines 8%.
- La rémunération des vendeurs pour les vacances est basée sur la moyenne des gains hebdomadaires de l'année précédente.
- 14.03 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, sera calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.
- 14.04 Les deux (2) premières semaines de vacances se prennent par ordre d'ancienneté, selon le choix exprimé par le salarié. La troisième (3ième) et la quatrième (4ième) semaines sont prises après entente entre les parties. La totalité des vacances peut être prise à n'importe laquelle période de l'année après entente à ce sujet avec l'employeur.
- 14.05 La paie de vacances qui est due à chaque salarié lui sera versée la dernière journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.
- 14.06 Lorsque tout congé tel que défini à l'article 9.01 tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci sera rémunéré à raison de 150% de son salaire régulier.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE GRIEFS:

- 15.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au gérant du magasin ou son représentant l'opportunité de régler sa plainte.
- 15.02 Si un salarié a une plainte qu'il ne peut régler avec le gérant ou son représentant, il peut soumettre un grief en suivant la procédure ci-après déterminée:
- 1) Dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du grief, le salarié ou les salariés soumet(tent) par écrit seul(s) ou par l'intermédiaire du représentant syndical le grief au gérant du magasin ou à son représentant.
  - 2) Le gérant ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, communique par écrit sa décision aux personnes qui lui ont présenté le grief.
  - 3) Si la décision du gérant ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 16 dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant ou de son représentant ou de l'expiration du délai pour la communiquer.

15/...

- 15.03 Tout différend ou grief s'élevant directement entre l'employeur et le syndicat, peut être soumis directement à l'une ou l'autre des deux (2) parties et si le cas en litige ne peut être réglé à ce stade, le grief peut être soumis à l'étape prévue à l'article 16.
- 15.04 Quand deux (2) salariés ou plus ont un litige ou un grief semblable, ils pourront soumettre le litige ou le grief directement à l'employeur et si ce grief ne peut être réglé à la satisfaction des intéressés, le grief doit être soumis à l'étape prévue à 15.02 et s'il n'y a pas entente, le grief peut être soumis à l'étape prévue à l'article 16.
- 15.05 Excepté s'il y a entente au contraire ou si l'arbitre, à cause de circonstances particulières en décide autrement, tout arrangement provenant d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois, selon la procédure de griefs, sauf dans les cas où une erreur ou omission aurait été découvert dans la paie d'un salarié.
- 15.06 Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou pour compléter chacune des étapes de la procédure de griefs ou dans celui prévu à l'article 16. Toutes et chacune des limites de temps fixées par les articles 15 et 16 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 15.07 Toutes décisions auxquelles en arriveront l'employeur et le syndicat seront finales et obligatoires pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concernés.
- 15.08 La prétention d'un salarié régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera traitée comme grief, si un exposé écrit de ce grief est remis à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables après que le salarié a cessé de travailler pour l'employeur et s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'intéressé, il pourra poursuivre son grief en respectant les dispositions prévues au sous-article 15.02.
- 15.09 Dans le cas de grief présenté par un salarié ou le syndicat relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 15.10 Un grief tel que mentionné à l'article 15.08 qui est soumis à l'arbitrage peut être réglé de la façon suivante:

- (1) En confirmant l'acte de l'employeur qui a congédié le salarié régulier;
- (2) En réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu; ou
- (3) Par tout autre arrangement jugé juste et équitable.

16/...

ARTICLE 16. ARBITRAGE:

- 16.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle peut, après avoir suivi les dispositions des articles de la procédure de griefs, y recourir, en se servant des dispositions de la présente convention collective ou de celles du Code du Travail, si nécessaire.
- 16.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure de griefs.
- 16.03 L'arbitre n'aura pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie, quelle qu'elle soit, de cette convention.
- 16.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitre soient expéditives et la décision donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition, sera finale et liera les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 16.05 Les séances d'arbitrage auront lieu à Jonquière.
- 16.06 Les parties conviennent pour la durée de la convention que l'un des arbitres dont les noms suivent, agisse comme arbitre selon leur disponibilité:

ME JEAN-JACQUES TURCOTTE DE JONQUIERE

ME JEAN-YVES TREMBLAY DE JONQUIERE

Dans le cas de refus des deux (2) personnes ci-haut mentionnées, les parties s'adresseront au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

ARTICLE 17. EXPERIENCE:

- 17.01 L'employeur doit reconnaître le temps d'apprentissage ou en service fait précédemment dans un autre établissement du même genre de commerce, pourvu que le salarié puisse fournir une preuve attestant la durée antérieure du service ou d'apprentissage.

ARTICLE 18. SALAIRES:

- 18.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention, les salaires apparaissant à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

.../17

17/...

18.02 Un salarié régulier qui remplace à la demande de l'employeur pour une période d'au moins une semaine un salaire dont le taux de salaire est supérieur au sien, sera payé suivant le taux de classification de l'employé qu'il remplace. L'assistant-gérant qui remplace le gérant pour une même période recevra une prime de \$20.00 par semaine.

ARTICLE 19. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

19.01 Dans l'éventualité de changements technologiques ayant des incidences sur les conditions de travail des salariés, l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour permettre aux salariés de s'y adapter. Lors de tels changements, l'employeur est tenu d'en aviser le syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en application.

ARTICLE 20. UNIFORME:

20.01 Tout salarié préposé à l'entrepôt et à la livraison a droit, sur une période de douze (12) mois, à un uniforme d'été et à un uniforme d'hiver ainsi qu'à trois (3) chemises avec chacun des uniformes.

ARTICLE 21. SECURITE - SANTE:

- 21.01
- a) L'employeur utilise tous les moyens nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail;
  - b) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur au frais de ce dernier, si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance;
  - c) Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Toutefois, son invalidité devra être confirmée par un billet de son médecin traitant;
  - d) Lorsqu'un salarié est appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur peut l'obliger à porter un équipement de sécurité.

ARTICLE 22. JURE:

22.01 Un salarié régulier qui est appelé à agir comme juré reçoit son salaire régulier, mais il doit remettre l'indemnité qui lui est versée dans les trois (3) jours qui suivent la réception. Si l'indemnité est supérieure à son salaire, le salarié garde la différence.

ARTICLE 23. CLAUSE INTERPRETATIVE:

23.01 Lorsqu'il s'agit de déterminer la rémunération à laquelle a droit un salarié, sauf un vendeur à commission, lorsqu'un congé prévu à l'article 9.01 tombe pendant ses vacances, l'employeur doit diviser le salaire hebdomadaire alors versé au salarié concerné par 5 (5 jours de travail).

Il en est de même lorsque l'employeur a à payer les congés de maladie non utilisés, le tout tel que prévu à l'article 10.02.

En ce qui concerne le vendeur à commission, le calcul dans les cas susmentionnés est fait en tenant compte de la rémunération hebdomadaire moyenne (salaire garanti et rémunération) qu'il a reçue au cours de l'année précédente, le tout basé sur les T-4 et TP-4; toutefois, dans le cas des congés prévus à l'article 9.01, le pourcentage indiqué à l'article 14.06 ne s'applique pas au vendeur à commission.

ARTICLE 24. APPENDICE:

L'appendice "A" fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 25. DUREE DE LA CONVENTION:

25.01 La présente convention, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 25.03, prend effet à compter de sa signature pour se terminer le 30 avril 1985. Toutefois, les salaires pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, feront l'objet d'une réouverture de la convention collective à compter du 1er mai 1984, et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail applicables en l'espèce.

25.02 Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

25.03 Les salaires applicables aux salariés en place, sauf les vendeurs à commission, à l'emploi de l'employeur à la date de la signature, rétroagissent au 1er mai 1982, pour les heures régulières effectivement travaillées par ces derniers depuis cette date.

25.04 Les vendeurs à commission qui étaient à l'emploi de l'employeur à la date d'expiration de la dernière convention collective et qui le sont toujours à la date de la signature de la présente convention, ont droit à un montant forfaitaire de \$500.00.

Ceux qui sont entrés à son service depuis la date d'expiration de la dernière convention collective reçoivent un montant forfaitaire établi en tenant compte du nombre de semaines effectivement travaillées depuis la date de leur embauchage par rapport au nombre total de semaines ouvrables de la date d'expiration de la dernière convention collective jusqu'à celle de la signature de la présente convention collective.

.../19

25.04

La rétroactivité ou le montant forfaitaire, selon le cas, sera versé(e) aux salariés concernés dans les quinze (15) jours de la date de la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A  
CHICOUTIMI, ce 11ième jour de novembre  
1983.

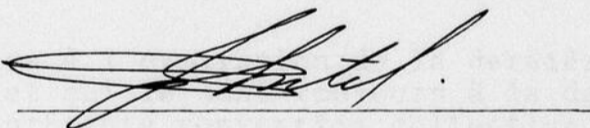
GAGNON FRERES MEUBLES ARVIDA LTEE:

Par:



GAGNON FRERES MEUBLES KENOGAMI LTEE:

Par:



SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE  
COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE  
LAPOINTE INC. (CSN):

Par:



Par:



A P P E N D I C E "A"

ECHELLE POUR LES NOUVEAUX EMPLOYES EMBAUCHES APRES  
LA SIGNATURE DE LA CONVENTION:

<u>CATEGORIE D'EMPLOYES</u>	<u>à l'embauchage</u>	<u>après 6 mois d'expérience</u>	<u>après 12 mois d'expérience</u>	<u>après 18 mois d'expérience</u>	<u>après 24 mois d'expérience</u>
Bureau :	\$162.00	\$169.00	\$179.00	\$187.00	\$197.00
Livreur :	\$197.00	\$204.00	\$214.00	\$222.00	\$231.00
Aide-livreur :	\$167.00	\$175.00	\$185.00	\$192.00	\$200.00

EMPLOYES EN PLACE:

Les salariés en place à l'expiration de la dernière convention collective et qui le sont toujours à la date de la signature de la présente convention collective, sauf les vendeurs à commission, reçoivent à compter du 1er mai 1982 une augmentation hebdomadaire de \$10.00. Les salariés dont le nombre d'heures de travail par semaine est inférieur à celui de la semaine normale, reçoivent une augmentation de \$0.27 l'heure.

VENDEURS A COMMISSION:

Les vendeurs à commission reçoivent un salaire hebdomadaire garanti de \$225.00, lequel salaire est payé à même la commission et fait partie de cette dernière. Cette commission est établie conformément aux modalités qui apparaissent au paragraphe suivant.

Le commission qui est versée auxdits vendeurs est de vingt pourcent (20%) du brut et le calcul doit en être fait par l'employeur une fois par mois, à savoir le dernier mercredi de chaque mois. Cependant, il est expressément convenu que l'employeur ne peut, si la commission gagnée par le vendeur pendant cette période d'un (1) mois est inférieure au salaire garanti qui lui a été versé, lui réclamer la différence.

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

LETTRE  Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <b>S</b> <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10508-01
Date	Signature: 84-10-16	Reception: 84-10-18	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés de Commerce et de Bureau du Co. Lapointe</b> 136, rue St-Jean Jonquières, Qc G7X 3J4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Gagnon &amp; Frères Meuble Kénogami</b> 83, rue Ste-Famille Kénogami, Qc G7X 4X2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Bouchard, Larouche et Brassard</b> 393 est, Racine, Bureau 305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 Att: Me Claude Larouche V/D: 688-5-10365	Région: 02-01 Activité: 11 Affiliation: CSN (1)

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

**ENTENTE No. 1: Entente portant sur les vendeurs à commissions.**

**ENTENTE No. 2: Entente portant sur les salaires.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-10-19

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

RECHERCHE

1° Nonobstant ce qui est prévu à la convention collective intervenue entre les parties et se terminant le 30 avril 1985, les modalités prévues aux clauses qui suivent s'appliquent, à compter de la signature des présentes pour les vendeurs à commission, lorsqu'il y a, au cours d'une semaine de travail prise par ces derniers de l'un ou l'autre des congés chômés prévus à l'article 9.01 de la convention collective;

2° Dans un tel cas, les vendeurs à commission peuvent, à leur choix, travailler le jour normalement prévu au cours de cette même semaine pour leur congé hebdomadaire. Les vendeurs à commission, qui seront au

LETTRE D'ENTENTE NO.1

INTERVENUE ENTRE:

GAGNON FRERES KENOGAMI LTEE  
2049 rue Ste-Famille  
Secteur Kénogami  
Jonquièrre

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET/

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE ET DE BUREAU  
DU COMTE LAPOINTE INC.

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

LESQUELLES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1° Nonobstant ce qui est prévu à la convention collective intervenue entre les parties et se terminant le 30 avril 1985, les modalités prévues aux clauses qui suivent s'appliquent, à compter de la signature des présentes pour les vendeurs à commission, lorsqu'il y a, au cours d'une semaine de travail prise par ces derniers de l'un ou l'autre des congés chômés prévus à l'article 9.01 de la convention collective;

2° Dans un tel cas, les vendeurs à commission peuvent, à leur choix, travailler le jour normalement prévu au cours de cette même semaine pour leur congé hebdomadaire. Les vendeurs à commission, qui seront au

.../2

84 OCT 18 14:38

E.C.G.T.  
QUEBEC

2/...

travail lors de ce congé hebdomadaire reçoivent une rémunération de \$56.00 en plus de la commission qu'ils ont pu gagner. Cette rémunération de \$56.00 ne fait pas partie du salaire garanti et n'entre pas dans le calcul de la commission eu égard aux dispositions apparaissant dans la convention collective concernant le salaire garanti.

3° La présente entente est faite à titre d'essai pour la période de temps qui reste à écouler sur la convention collective actuellement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé  
à Chicoutimi, ce 16 ième jour d'octobre  
1984.

L'EMPLOYEUR

(GAGNON FRERES (MEUBLES) KENOGAMI LTEE)

Par:  \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

SYNDICAT

(SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE  
COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE  
INC.

Par:  \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

ENTENTE PORTANT SUR LES SALAIRES

INTERVENUE ENTRE:

GAGNON FRERES (MEUBLES) KENOGAMI LTEE  
2049 rue Ste-Famille  
Secteur Kénogami  
Jonquièrre

84 OCT 18 14:38

E. G. G. T.  
O. M. H. E. C.

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET/

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE INC.,

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

1° L'employeur et le syndicat déclare qu'ils ont signé le 11 novembre 1983 une convention collective de travail se terminant le 30 avril 1985;

2° Ils avaient convenu, à l'article 25.01 de cette convention, que les salaires, pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, feraient l'objet d'une réouverture de la convention collective à compter du 1er mai 1984 et ce, conformément aux dispositions du code du travail applicable en l'espèce;

3° L'employeur et le syndicat, à la suite des négociations qui ont eu lieu au sujet des salaires, ont convenu de ce qui suit:

- a) Les salariés réguliers, à l'exception des vendeurs à commission, à l'emploi de l'employeur en date du 1er mai 1984 et qui le sont toujours à la date de la signature de la présente entente, reçoivent avec effet rétroactif au 1er mai 1984, une augmentation hebdomadaire de \$35.00. De plus, ces mêmes salariés reçoivent, à compter de la date de la signature de la présente entente, une autre augmentation hebdomadaire de \$2.50;

De leur côté, les salariés réguliers à temps partiel à l'emploi de l'employeur en date du 1er mai 1984 et qui le sont toujours à la date de la signature de la présente entente, reçoivent une augmentation horaire de ¢0.93 avec effet rétroactif au 1er mai 1984 et à compter de la date de la signature de la présente entente, une autre augmentation horaire de ¢0.07;

- b) Les salariés réguliers et réguliers à temps partiel embauchés après le 1er mai 1984 et qui sont toujours à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente entente reçoivent, selon le cas, l'augmentation hebdomadaire de \$35.00 ou horaire de ¢0.93 à la date de leur embauchage et l'augmentation hebdomadaire de \$2.50 ou de ¢0.07 à compter de la date de la signature de la présente entente;

Le calcul de la rétroactivité à laquelle ont droit les salariés réguliers est effectué en tenant compte du nombre de semaines (nombre d'heures payées depuis le 1er mai 1984 divisé par 37½ heures) qui leur ont effectivement été payées depuis le 1er mai 1984 jusqu'à la date de la signature de la présente entente. En ce qui concerne les salariés réguliers à temps partiel, cette rétroactivité est établie en tenant compte du nombre d'heures qui leur ont effectivement été payées du 1er mai 1984 à la date de la signature de la présente entente;

Cette rétroactivité est versée aux salariés concernés dans les quinze (15) jours de la signature de la présente entente;

- c) Les vendeurs à commission reçoivent à compter de la date de la signature de la présente entente, un salaire hebdomadaire garanti de \$280.00, lequel salaire est payé à même la commission et fait partie de cette dernière. Cette commission est établie conformément aux modalités qui apparaissent à ce sujet à l'appendice a) de la convention collective qui se termine le 30 avril 1985;

3/...

De plus, les vendeurs à commission qui étaient à l'emploi de l'employeur en date du 1er mai 1984 et qui le sont toujours à la date de la signature de la présente entente, ont droit à un montant forfaitaire de \$500.00;

Ceux qui sont entrés à son service depuis le 1er mai 1984 reçoivent, un montant forfaitaire en faisant le calcul approprié en tenant compte du chiffre de \$500.00 et du nombre de semaines effectivement travaillées depuis la date de leur embauchage par rapport au nombre total de semaines de travail du 1er mai 1984 jusqu'à la date de la signature de la présente entente.

Le montant forfaitaire auquel ont droit les vendeurs à commission, leur est versé dans les 15 jours de la date de la signature de la présente entente;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé  
à Chicoutimi, ce 16 ième jour d'octobre  
1984.

L'EMPLOYEUR

(GAGNON FRERES (MEUBLES) KENOGAMI LTEE)

Par: \_\_\_\_\_  


Par: \_\_\_\_\_

SYNDICAT

(SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE  
COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE  
INC.)

Par: \_\_\_\_\_  


Par: \_\_\_\_\_