

No.

17268-01

NOM

Entreprises André Lachapelle inc.

02273

Microfilm

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

| Code de transaction                         | A01 Numéro de la convention | A02 Date de dépôt |
|---------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 30 Nouvelle convention<br>31 Renouvellement | 31 020586                   | 790409            |

IDENTITE

|       |                                  |                        |                            |                       |
|-------|----------------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Carte | Nom de la partie patronale A03   | A06 Date d'expiration  | A05 Date de signature      | A07 Code d'activité   |
| A1    | ENTREPRISES ANDRE LACHAPELLE INC | 800331                 | 790215                     | 6295                  |
| A2    |                                  |                        |                            | Employeur             |
| A3    | 20 RUE PRINCE<br>SOREL           | A08 No. C.C. maîtresse | A10 Numéro d'accréditation | A11 Nombre d'employés |
|       | J3P4J3                           | M1726800               | 000004                     |                       |
| Carte | Nom de la partie syndicale A09   | A12 Code d'activité    |                            |                       |
| A4    | ASSOC EML ENTREPRISES            | 6295                   |                            |                       |
| A5    | ANDRE LACHAPELLE INC             | Convention             |                            |                       |

| Statut de la convention                                                                                                                                                          | Type d'unité de négociation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Affiliation à une centrale                                                                                                                                                                                                                            | Affiliation à une fédération                                                               | Etendue géographique                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Origine                                                                                                      | Emplois particuliers couverts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Catégories de personnel visé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Nature | Durée  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                            | Municipale                                                                                  | Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |        |
| A13 011                                                                                                                                                                          | A14 011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | A15 114                                                                                                                                                                                                                                               | A16 8510                                                                                   | A17 50118                                                                                   | A18 062                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | A19 4                                                                                                        | A20 03                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | A21 00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | A22    | A23 15 |
| 01 Renouvellement<br>02 Première<br>03 Sentence arbitrale (première)<br>04 Sentence arbitrale (policiers pompiers)<br>05 Sentence arbitrale (volontaire)<br>09 Autre disposition | 01 Un employeur un étab.<br>un syndicat un cert.<br>02 Un employeur un étab.<br>plus synd. plus cert.<br>03 Un employeur un étab.<br>un syndicat un cert.<br>04 Un employeur plus étab.<br>un synd. plus cert.<br>05 Plus employeur un étab.<br>un synd. plus cert.<br>06 Plus employeur plus étab.<br>un synd. plus cert.<br>07 Plus employeur plus étab.<br>plus synd. plus cert.<br><br>Secteur parapublic<br>08 Province éducation<br>09 Province santé<br>10 Rég. locale éducation<br>11 Rég. locale santé<br>99 Autre disposition | 01 Sans objet<br>02 FAT-CCI<br>03 FAT-CCI-CTC<br>04 CTC<br>05 CEC<br>06 CSC<br>07 CSD<br>08 CSN<br>09 FTQ<br>10 UPA<br>11 Indépendant internat.<br>12 Indépendant national<br>13 Indépendant provinc.<br>14 Indépendant local<br>99 Autre disposition | Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet. | Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ | 010 Bas-St-Laurent<br>020 Saguenay — Lac St-Jean<br>030 Québec<br>040 Mauricie — Bois-Francs<br>050 Estrie<br>061 Montréal-Nord<br>062 Montréal-Sud<br>063 Montréal-Metro<br>070 Outaouais — Hull<br>080 Nord-Ouest<br>090 Côte-Nord<br>100 Nouveau-Québec<br><br>Plusieurs régions<br>960 Inter-Régionale<br>970 Provinciale<br>980 Inter-Provinciale<br>990 Autre disposition | 1 Secteur public<br>2 Secteur Para Public<br>3 Secteur Péri Public<br>4 Secteur privé<br>9 Autre disposition | 00 Sans objet<br>01 Cassiers<br>02 Vendeurs<br>03 Chauffeurs/Livres<br>04 Cassiers et vendeurs<br>05 Chauffeurs véhicule<br>06 Mécanic. et emp. garage<br>07 Hommes d'entrep.<br>08 Chauffeurs et mécaniciens<br>09 Chauffeurs et entrep.<br>10 Enseignants<br>11 Gardiens de sécurité<br>12 Infirmeries<br>13 Policiers municipaux<br>14 Pompiers municipaux<br>15 Policiers et pompiers<br>16 Meilleurs et assist.<br>17 Bûcherons et emp. camp<br>18 Entretien ménage<br>99 Autres emplois partic. | 00 Sans objet<br>01 Cadre<br>02 Professionnel<br>03 Technique<br>04 Soutien administratif<br>05 Commerce alimentation<br>06 Services<br>07 Production<br>08 Ouvrier<br>09 Professionnel et techn.<br>10 Prof. et soutien adm.<br>11 Techn. et soutien adm.<br>12 Prof. techn. et soutien adm.<br>13 Production et soutien adm.<br>14 Ouvrier et soutien adm.<br>99 Autres catégories |        |        |

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL  
JUN 17 1 00 PM '79  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

ENTRE: LES ENTREPRISES ANDRÉ LACHAPELLE INC.  
Ci-après désignée la "Compagnie"  
d'une part

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LES  
ENTREPRISES ANDRÉ LACHAPELLE INC.  
Ci-après désignée "l'Association"  
d'autre part.

BUT: Le but de cette Convention est de favoriser des relations harmonieuses et ordonnées entre la Compagnie et ses employés, d'établir certains règlements devant régir leurs relations, d'améliorer le rendement et la productivité en vue d'obtenir le maximum d'efficacité dans l'exploitation des affaires de la Compagnie, de permettre l'établissement de conditions de travail et de bien-être structurées pour les employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème ou litige relevant de la juridiction de la présente Convention.

ARTICLE I- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît l'Association comme étant le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une Convention Collective de travail pour et au nom de tous les employés salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des représentants de Les Entreprises André Lachapelle Inc. visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Œuvre, service du Droit d'Association le 18 novembre 1974 et ses révisions subséquentes.

1.02 Dans la présente Convention, le terme "employé" ne s'applique pas aux membres de la direction, aux salariés de bureau, surintendants, surveillants, contremaîtres, salariés payés au mois, employés temporaires, ni aux représentants.

ARTICLE II- DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de la présente Convention, les termes mentionnés à cet article auront la signification suivante:-

- a) Le terme "employé temporaire" s'applique à tout employé embauché de façon saisonnière et irrégulière, pour une période de temps ne devant pas dépasser cent trente (130) jours ouvrables consécutifs.
- b) Le terme "employé en probation" s'applique à tout employé qui est embauché de façon régulière, mais qui n'a pas terminé la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour les employés qui étaient considérés comme "employé temporaire" et de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables pour les autres.
- c) Le terme "employé régulier" s'applique à tout employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant terminé sa période d'essai.
- d) Dans la présente Convention, lorsque le terme "employé" apparaît seul, on doit l'interpréter comme s'appliquant aux seuls employés réguliers, tel que défini au paragraphe "c" ci-devant, ainsi qu'aux employés en probation, ces derniers n'étant cependant éligibles à aucun autre bénéfice que les salaires apparaissant à l'Annexe de la présente Convention.
- e) Le terme "employé travaillant à l'extérieur" s'applique exclusivement aux équipes de la livraison.

ARTICLE III- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Association reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer ses affaires et d'opérer son équipement, le tout sujet aux seules restrictions imposées par la Loi et pourvu que ce droit ne soit pas incompatible avec les termes de la présente Convention. De plus, la Compagnie conserve tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints, incluant sans limiter la généralité de ce qui précède:

- a) Le droit d'assurer et de maintenir l'ordre, la sécurité, le bon fonctionnement et l'efficacité des opérations;
- b) Le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail;
- c) Le droit d'établir et de modifier les programmes de vente et de distribution;
- d) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et retrograder;

ARTICLE III- DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- e) Le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés pour cause.

3.02 Sans limiter les droits de la Direction tels que décrits ci-hauts, la Compagnie se conformera, dans l'application de tels droits, aux clauses de la présente Convention, qui sont seules sujettes à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE IV- DISCRIMINATION

La Compagnie et l'Association s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination envers les membres de l'unité de négociation en raison de leur adhésion ou de leur non-adhésion syndicale, ou envers les officiers de l'Association en raison de leurs activités syndicales permises par la Loi ou les stipulations de la présente Convention.

ARTICLE V- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie embauche les employés de son choix mais tout nouvel employé est assujéti à la présente Convention et doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Association immédiatement après l'embauchage.
- 5.02 Tout employé assujéti à la présente Convention doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre de l'Association pendant la durée de la présente Convention.
- 5.03 Tous les employés assujéttis à la présente Convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale et devront continuer à la payer jusqu'au moment du renouvellement de la Convention Collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Association, selon le cas.
- 5.04 La Compagnie convient de déduire du salaire hebdomadaire des employés de l'unité de négociations, le montant des cotisations syndicales au taux fixé par l'Association par règlement.
- 5.05 La Compagnie remettra à l'Association les cotisations prélevées aussitôt que possible mais au plus tard quinze (15) jours après la fin du mois de leur prélèvement.
- 5.06 Un employé pourra cependant rompre son adhésion avec l'Association sans perdre son emploi entre le soixantième et le trentième jour précédant l'expiration de la présente Convention.



ARTICLE V- SECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.06 (suite) Un tel employé devra cependant continuer à payer ses cotisations jusqu'au moment du renouvellement de la Convention Collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Association, selon le cas.
- 5.07 La Compagnie ne sera tenue de renvoyer un employé que pour les raisons suivantes :
- 1.- Non-paiement du coût de l'initiation à l'Association
  - 2.- Non-paiement des cotisations dues à l'Association.

ARTICLE VI- BABILLARD

La Compagnie autorise l'Association à afficher sur le babillard fourni par la Compagnie des avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre. Ces avis devront porter la signature du responsable de l'Association et avoir été préalablement soumis à la Direction pour approbation.

ARTICLE VII- CONGE SANS SOLDE

- 7.01 Dans la mesure où les opérations de la Compagnie le permettront, celle-ci accordera un congé sans solde au président ou secrétaire de l'Association afin de leur permettre de vaquer aux affaires de l'Association.
- 7.02 Le nombre et la fréquence de ces congés sans solde seront établis par consentement mutuel des deux parties, sauf qu'il ne devra pas y avoir plus de deux (2) représentants absents à la fois.
- 7.03 Un tel congé sans solde devra être demandé à l'employeur ou à son représentant délégué au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance et, lorsqu'accordé, il le sera pour un journée entière ou pour plusieurs journées.
- 7.04 La Compagnie continuera de payer le salaire et les bénéfices marginaux d'un employé dûment autorisé à être absent, mais l'Association la remboursera pour le montant des salaires bruts effectivement payés à tel employé pendant cette période d'absence et ce, au plus tard à la fin du mois suivant.
- 7.05 Un congé payé de six (6) jours par année, répartis parmi un maximum de deux (2) officiers syndicaux pour fins de formation syndicale, sera accordé, sur demande officielle de l'Association.

ARTICLE VIII- SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail pour les employés travaillant à l'extérieur sera de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement à moins que les clauses de la présente Convention ne viennent en contradiction avec un décret ou une autre législation fédérale, provinciale ou municipale. Les samedis et dimanches seront considérés comme jours non ouvrables.

ARTICLE IX- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Tout travail effectué le samedi par les employés travaillant à l'extérieur sera rémunéré aux taux de temps et demi de leur salaire horaire de base et ce, pour un minimum de cinq (5) heures. Le taux horaire se trouve en divisant le salaire hebdomadaire de base par quarante (40) heures.

9.02 Nonobstant les stipulations de l'article 9.01 ci-devant, les employés pourront être requis de travailler le samedi sans rémunération additionnelle lorsque deux (2) fêtes légales tombent pendant la même semaine ou lorsque le samedi fait partie des cinq (5) jours successifs de travail.

Pour les fins d'interprétation du présent paragraphe, le premier jour ouvrable après le Jour de l'An ne sera pas considéré comme une fête légale.

ARTICLE X- SALAIRE GARANTI

Tout employé qui ne travaille qu'une partie d'une semaine à cause d'un manque de travail, d'une tempête de neige, d'un bris mécanique ou d'un manque de bière, recevra néanmoins son plein salaire de base, quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées.

ARTICLE XI- VACANCES

11.01 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura moins de trois (3) années de service continu, aura droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.

11.02 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété trois (3) années, mais moins de huit (8) années de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées (salaire et commission).

11.03 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété huit (8) années, mais moins de quinze (15) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (salaire et commission).

ARTICLE XI- VACANCES (suite)

- 11.04 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété quinze (15) années, mais moins de vingt (20) années de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (salaire et commission).
- 11.05 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt (20) années, mais moins de vingt-cinq (25) années de service, aura droit à six (6) semaines de vacances payées (salaire et commission).
- 11.06 Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt-cinq (25) années et plus, aura droit à sept (7) semaines de vacances payées (salaire et commission).
- 11.07 Tout employé aura droit à deux semaines de vacances consécutives durant la période estivale.
- 11.08 Aucune vacance ne sera accordée entre le premier décembre et le 31 décembre qui suit.
- 11.09 Les employés auront droit de recevoir le paiement de leurs vacances au moment de partir pour celles-ci.
- 11.10 Un employé qui quitte le service de la Compagnie aura droit, en guise de compensation de vacances, à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 11.11 Lorsque la chose sera possible, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le premier choix pour la date de leurs vacances. Néanmoins, il n'y aura jamais plus d'un employé en vacances à la fois.
- 11.12 A moins d'entente contraire avec la Compagnie, les vacances ne peuvent être accumulées d'année en année, ni remplacées par de l'argent. De plus, elles doivent être prises pendant la période désignée.
- 11.13 A sa date anniversaire d'embauchage (lors de la 8e, 15e, 20e et 25e année de service) l'employé aura droit à la semaine additionnelle qui lui aurait été octroyée si cet anniversaire était survenu entre le premier mai et le 31 décembre.

ARTICLE XII- BONI DE VACANCES

- 12.01 Tout employé ayant complété trois (3) années de service ou plus au premier mai d'une année aura droit à un boni de vacances équivalent à 20% de son salaire de base qu'il recevra avec le paiement de ses vacances.



ARTICLE XII- BONI DE VACANCES (suite)

- 12.02 Pour fins d'interprétation du présent article, le boni de vacances sera calculé sur le salaire hebdomadaire de base et exclura les temps supplémentaires, les commissions et les primes de remplacement, s'il y a lieu.

ARTICLE XIII- CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Tous les employés ayant acquis de l'ancienneté auront droit aux congés suivants et ce, sans perte de salaire, quel qu'en soit le jour d'observance:-

Le Jour de l'An

Le premier jour ouvrable après le Jour de l'An

Le Vendredi Saint

Le lundi de Pâques

La fête de la Reine

La Saint-Jean-Baptiste

La Confédération

La fête du Travail

L'Action de Grâce

Le Jour de Noël

Un congé mobile ( à définir entre les parties)

La Compagnie accordera et paiera tout congé statutaire qui pourrait être décrété par le gouvernement fédéral et/ou provincial.

- 13.02 Lorsqu'un congé statutaire tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci pourra soit recevoir en argent le paiement pour cette fête, soit obtenir en remplacement un autre congé sans perte de salaire, en prolongation de ses vacances, à la discrétion de la Compagnie.

- 13.03 Pour avoir droit au paiement de ces congés, un employé devra être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement la fête, sauf si l'absence a été préalablement approuvée par la Compagnie.

ARTICLE XIV- CONGES EN DEUIL

- 14.01 Un congé de deuil sans perte de salaire d'une durée maximum de trois (3) jours de calendrier sera accordé à tout employé ayant acquis de l'ancienneté dans le cas du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père ou de sa mère, d'un frère et d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Un tel congé inclura et se terminera avec le jour des funérailles.

ARTICLE XIV- CONGES DE DEUIL (suite)

- 14.02 Un congé de deuil sans perte de salaire d'une journée de calendrier sera accordé à tout employé ayant acquis de l'ancienneté dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur ou d'un membre de sa famille demeurant avec lui.
- 14.03 Une journée de congé payée (jour de la naissance) sera accordée à l'employé à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE XV- SALAIRES

- 15.01 Les taux de salaire pour la durée de la présente Convention sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A" ci-après faisant partie intégrante de la présente Convention.
- 15.02 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant l'absence de ce dernier pour cause de maladie ou autre, recevra le salaire de base et la commission prévue pour cette fonction dès la première journée.
- 15.03 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant les vacances de ce dernier, conservera son taux de salaire et sa commission mais recevra une prime de \$5.00/jour.
- 15.04 Tout employé rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence après 5 heures sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi à compter du moment où il commencera à travailler à l'entrepôt ou chez un licencié, selon le cas.
- Le taux horaire se trouve en divisant le salaire hebdomadaire de base par quarante (40) heures.

ARTICLE XVI- ANCIENNETE

- 16.01 L'ancienneté se définit comme la période de temps pendant laquelle, à compter de l'embauchage, un employé a fait partie officiellement du personnel de l'organisation Molson A SOREL.
- 16.02 L'ancienneté s'acquiert après un maximum de 90 jours ouvrables consécutifs de probation pour un employé engagé d'une façon régulière le tout conforme à l'article II b) ou après cent trente (130) jours ouvrables consécutifs pour un employé engagé de façon temporaire.
- 16.03 Advenant une mise à pied, un emploi, une promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, un transfert ou un rétrogradation lorsque, d'après l'opinion de la Compagnie, la compétence et l'état de santé sont égaux, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE XVI- ANCIENNETE (suite)

- 16.04 Nonobstant les paragraphes précédents et sujet aux mêmes conditions, l'ancienneté de fonction prévaudra sur l'ancienneté générale au cas d'une réduction des routes.
- 16.05 Un employé ayant acquis de l'ancienneté, appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociations, conservera son ancienneté et continuera de l'accroître tant et aussi longtemps qu'il sera au service de la Compagnie.
- 16.06 Un employé perd ses droits d'ancienneté et termine son service continu pour la Compagnie dans les cas suivants:-
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour cause;
  - c) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables sans permission ou excuses valables;
  - d) s'il est mis à pied pour une période continue excédant trois (3) mois de calendrier ou s'il est encore à pied à la fin de la présente Convention;
  - e) s'il est malade pour une période continue de plus de cinquante-deux (52) semaines, à moins d'entente contraire avec la Compagnie;
  - f) s'il refuse ou néglige de reprendre le travail lorsqu'avisé dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi par la Compagnie d'un avis à cet effet par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE XVII- SANTE ET SECURITE

- 17.01 Les deux parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par la Compagnie.
- 17.02 Tous les employés devront, lorsque requis, se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par la Compagnie, et, pour conserver leur emploi, ils devront être jugés aptes à remplir les fonctions que la Compagnie désire leur assigner.

ARTICLE XVIII- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 18.01 Tout litige sur une prétendue violation ou mauvaise interprétation des termes de la présente Convention devra être porté à l'attention de l'Association. De plus, les parties aux présentes s'engagent à appliquer la procédure suivante:

ARTICLE XVIII- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 18.02 Tout grief devra être présenté soit oralement ou par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance dudit grief au comptable de l'agence. Celui-ci devra rendre une décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent ou dans le délai additionnel dont les parties conviendront alors.
- 18.03 Il est entendu que toute entente intervenue entre l'employé ou les employés et le comptable concerné sera soumise à la Compagnie et à l'Association pour approbation.
- 18.04 Si une décision satisfaisante n'est pas obtenue ou si aucune décision n'a été rendue par le comptable, l'employé pourra, s'il désire y donner suite, soumettre son grief dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent au Président. Celui-ci devra rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent ou dans le délai additionnel dont les parties conviendront alors.
- 18.05 Ceci représente la démarche finale à prendre selon la procédure en cas de griefs pour en arriver à un règlement du litige.
- 18.06 Il est entendu qu'un employé devra avoir acquis de l'ancienneté afin d'avoir droit à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 18.07 La partie qui désire procéder à l'arbitrage devra faire connaître son intention à l'autre partie par avis dans les quinze (15) jours qui suivent la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs, à défaut de quoi cette décision sera finale et liera les deux (2) parties.
- 18.08 Dans ce même avis écrit, la partie concernée nommera l'arbitre unique qui devrait, selon elle, entendre le litige en question et dans un délai d'une semaine suivant la réception dudit avis, l'autre partie fera savoir, par écrit, si elle accepte cet arbitre unique ou, si elle le refuse, et dans ce dernier cas, elle donnera le nom de l'arbitre unique de son choix.
- 18.09 Si dans un délai d'une semaine suivant la réception de la réponse à l'avis de la partie impliquée aucune entente n'est intervenue sur le choix d'une personne qui agira comme arbitre unique, le Ministère du Travail et de la Main d'Œuvre de la province de Québec sera prié de nommer d'office l'arbitre unique qui entendra le litige en question.
- 18.10 L'arbitre unique ainsi nommé et choisi devra rendre une décision dans les quatre (4) semaines après l'audition de la cause, ou dans le délai additionnel dont les parties conviendront alors.

ARTICLE XVIII- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 18.11 La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux (2) parties.
- 18.12 L'arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de changer quoi que ce soit dans les termes de la présente Convention.
- 18.13 Chaque partie assumera la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique.
- 18.14 Aucun grief ne peut être soumis à l'Arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, et ce, dans les délais prescrits.

ARTICLE XIX- GREVES ET CONTRE-GREVE

Il est convenu que l'Association ne prendra part à aucune grève ou arrêt de travail et que la Compagnie n'imposera de contre-grève à aucun employé ou groupe d'employés, pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE XX- ALLOCATION DE REPAS

Pour les employés qui y ont droit, la pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE XXI- SOULIERS DE SECURITE ET NETTOYAGE DES UNIFORMES

- 21.01 La Compagnie déboursera au maximum soixante (\$60.00) dollars par année, par employé pour l'achat de deux (2) paires de souliers de sécurité.
- 21.02 A titre de compensation pour le nettoyage des uniformes, la Compagnie allouera \$1.00 par semaine de travail payable annuellement sur présentation des factures.

ARTICLE XXII- INTERPRETATION ET VALIDITE DES CLAUSES

- 22.01 Les paragraphes, articles ou parties de la présente Convention Collective devront être lus et interprétés dans leur ensemble.
- 22.02 Advenant le cas où l'un ou l'autre des articles ou parties de cette Convention serait déclaré nul en regard d'une loi du pays ou de la province, les autres articles ou parties de ladite Convention ne seront aucunement affectés par cette nullité.



ARTICLE XXIII- PRIVILEGE

Les privilèges suivants seront maintenus pour la durée de la présente Convention :

1. stationnement extérieur gratuit
2. accès au bar et bière au prix du gros.

ARTICLE XXIV- PERMIS DE CONDUIRE

La Compagnie remboursera le coût du permis de conduire (excluant l'assurance) de l'employé requis de conduire un camion.

ARTICLE XXV- DUREE DE LA CONVENTION

La présente Convention entre en vigueur à compter du premier janvier 1979 pour se terminer le 31 mars 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel ce quinzième jour du mois de février 1979.

POUR L'ASSOCIATION

Laurent Arf  
Leonel Dupre  
Jean Victor Hamann

POUR LA COMPAGNIE

André Lachapelle  
Jean Gareau

A N N E X E " A "

| <u>SALAIRES</u> | <u>01-01-79</u>                                          | <u>01-04-79</u> | <u>01-07-79</u> |
|-----------------|----------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| VENDEUR         | \$378.50                                                 | \$436.00        | \$447.00        |
| AIDE-VENDEUR    | \$372.50                                                 | \$424.00        | \$435.00        |
| SURNUMERAIRES   | \$ 45.00/jr (à compter de la signature de la Convention) |                 |                 |
| CHAUFFEURS      | \$ 50.00/jr (à compter de la signature de la Convention) |                 |                 |
| PROBATION       | \$ 5.00 de moins que le taux de la fonction              |                 |                 |

COMMISSION

|                |         |
|----------------|---------|
| Vendeur :      | .02/.14 |
| Aide-vendeur : | .01/.07 |

A N N E X E " B "

1. ASSURANCE-VIE : \$ 20,000.00
2. ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION : \$ 20,000.00
3. JOURS DE MALADIE :

A compter du premier janvier de chaque année, la Compagnie accordera un crédit de six (6) jours de maladie par année (ou au pro rata des jours travaillés selon le cas) à raison de 100% du salaire de base.

Le solde des jours non utilisés au cours de l'année sera payable à l'employé à la fin de décembre au taux où ils ont été accumulés.

D'autre part un employé ayant à son crédit un minimum de cinq (5) jours de maladie non utilisés à la fin de l'année de référence, aura l'option de prendre une semaine de vacances additionnelle ou être payé pour ces jours non utilisés.

4. ASSURANCE-SALAIRE :

- a) Sur base 1-4-26  
70% du salaire de base plus \$10.00/semaine
- b) De la 27ième à la 104ième semaine  
66 2/3% du salaire de base

5. ASSURANCE-DENTAIRE :

100% des soins de base  
50% des soins de restauration  
50% des soins d'orthodontie

6. ASSURANCE-MALADIE :

|            |                                             |
|------------|---------------------------------------------|
| Franchise  | \$10.00 par personne<br>\$20.00 par famille |
| Couverture | 100%                                        |
| Maximum    | \$10,000.00                                 |

7. FONDS DE PENSION NON CONTRIBUTIF :

( à définir entre les parties )

8. Il est entendu que tous les bénéfices précités dans l'Annexe "B" seront mis en vigueur le premier janvier 1979. De plus, les termes de la police maîtresse prévalent en tout temps sur ces informations sommaires de la présente Annexe.
9. Les primes des bénéfices précitées (1 à 7) seront entièrement payées par la Compagnie.

A N N E X E " C "

PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES  
AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

1.- BUT:

Le but de ce Plan est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés syndiqués de Les Entreprises André Lechapelle Inc. tel que :

- a) Indemnité de séparation, en certains cas;
- b) Indemnité de renvoi provisoire.

2.- CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN:

Tout employé régulier à salaire, de l'élément négociateur ayant au moins un (1) an d'ancienneté à la date de son renvoi provisoire, aura droit de participation au Plan.

3. ENTREE EN VIGUEUR:

Le Plan entre en vigueur le 1er janvier 1979 ou à toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement Fédéral et pourvu que:

- a) les paiements faits par la Compagnie, conformément au Plan, tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôt sur le revenu des corporations.
- b) la réception par les employés des bénéfices prévus par ce Plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'assurance-chômage auxquelles ils ont normalement droit.

4.- EXCEPTIONS:

Ce plan ne s'applique et ne fournit pas de bénéfices dans les cas suivants:

- a) aux employés qui sont renvoyés par mesures disciplinaires; si ce renvoi est mis en question selon le règlement des griefs de la Convention Collective, la décision finale sur tout grief établira la situation de l'employé en regard du Plan;
- b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, contre-grève, ralentissement de la production, piquetage ou de toutes autres activités des employés de la Compagnie ou des employés de toute autre compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Association des employés de les Entreprises André Lechapelle Inc. ou un local quelconque de ladite Association.

4.- EXCEPTIONS: (suite)

- c) aux employés dont l'engagement se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la Compagnie;
- d) aux employés qui sont renvoyés en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou de tout autre cas de force majeure;
- e) aux employés qui sont renvoyés provisoirement mais qui, avec l'accord de la Compagnie, prennent un congé non-payé au lieu du renvoi provisoire. Ces employés seront considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

5.- DISQUALIFICATION AUX BENEFICES:

Un employé qui a été renvoyé provisoirement et qui aurait normalement le droit de participer au Plan, ne recevra pas les bénéfices du Plan pour toute semaine:

- a) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à la Commission d'Assurance-chômage, dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'assurance-chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la Commission d'Assurance-chômage;
- b) durant laquelle il n'a pas ou a refusé d'accepter un emploi lui étant reconnu approprié par la Commission d'Assurance-chômage;
- c) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté pour tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail sans excuse plausible;
- d) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'assurance contre maladie ou les accidents (bénéfices d'indemnité hebdomadaire) ou durant laquelle il jouit d'un autre plan de bénéfices de la Compagnie;
- e) après laquelle il a acquis le droit de bénéficier de la retraite normale, hâtive ou d'invalidité, en vertu de la Caisse de Retraite de la Compagnie;
- f) durant laquelle il est qualifié pour une indemnité provenant de la Commission des Accidents de Travail pour tout accident ou maladie sujets à compensation.

6.- BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE:

Sous réserve des termes et conditions du Plan, exposés par les présentes, tout employé en droit-qui est renvoyé provisoirement de l'élément de négociation précité, recevra un bénéfice du Plan pour chaque semaine de renvoi provisoire. Ce bénéfice est calculé selon les avantages stipulés au paragraphe 1, ci-dessous moins les bénéfices du paragraphe 2.



6.- BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE: (suite)

1. Soixante et dix pour cent (70%) des salaires stipulés à l'Annexe "A" aux employés éligibles, à partir du premier jour de la semaine où le bénéfice devient dû.

MOINS

2. L'allocation d'assurance-chômage, s'il y a lieu, à laquelle l'employé a droit en vertu de la Loi de l'Assurance-Chômage pour ladite semaine.

7.- BENEFICES DES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE:

Un employé qui est renvoyé provisoirement conserve ses droits de participation aux plans de bénéfices collectifs de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'élément négociateur dont il fait partie, et ce jusqu'à la date la plus reculée, soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur, soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré un bénéfice en vertu des présentes. Aux fins du présent paragraphe, les plans de bénéfices collectifs ne comprennent pas le régime de rentes, ni l'assurance contre la maladie ou les accidents qui ne comporte que l'indemnité compensant la perte de salaire pour cause de maladie ou d'accidents.

8.- DEFINITIONS :

Aux fins d'interprétation de ce Plan:

Le terme "salaire" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paie de vacances, la rétribution des jours de congé accordés aux employés appelés à être jurés, la paie des congés pour deuil, des jours de congé reconnus et la paie de rappel au travail.

Le terme "semaine" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie. Le terme "jours" dédommagés et disponibles- utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés- signifie:-

- a) tous les jours de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus
- b) tous les jours durant lesquels l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquels il a reçu un salaire d'un employeur, plus
- c) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé qui n'est pas renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus

8.- DEFINITIONS : (suite)

- d) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour tout autre raison qu'un manque de travail, après avoir reçu un avis selon la pratique de la Compagnie d'établir un horaire de travail.

Le terme "semaine de renvoi provisoire" désigne la semaine au cours de laquelle les jours dédommagés et disponibles sont en deça de cinq (5).

9.- DUREE DES BENEFICES :

Le nombre de semaines durant lesquelles un employé a droit aux bénéfices en cas de renvoi provisoire sera connu sous les termes de "droit aux bénéfices".

Le droit aux bénéfices de chaque employé sera réduit selon les indications suivantes pour chaque semaine de renvoi provisoire durant laquelle il a reçu des bénéfices. Ce droit aux bénéfices sera également réduit d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé a été en renvoi provisoire, mais a été disqualifié pour l'une des raisons exposées aux paragraphes A, B et C de la Section 5.

BENEFICES RECUS

DIMINUTION DU DROIT  
AUX BENEFICES

|                                                |                   |
|------------------------------------------------|-------------------|
| Plus de 4/5 d'une semaine régulière de travail | une semaine       |
| Plus de 3/5 d'une semaine régulière de travail | 4/5 d'une semaine |
| Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail | 2/5 d'une semaine |

TABLEAU "A" :

Nombre d'années complètes d'ancienneté  
à la date du premier renvoi provisoire  
dans toute période de 12 mois

Droit aux bénéfices  
maximum

|                |             |
|----------------|-------------|
| 15 ans ou plus | 78 semaines |
| 10 ans ou plus | 65 semaines |
| 5 ans ou plus  | 52 semaines |
| 4 ans ou plus  | 45 semaines |
| 3 ans ou plus  | 35 semaines |
| 2 ans ou plus  | 25 semaines |
| 1 an ou plus   | 15 semaines |

10.- DEDUCTIONS :

Tout paiement fait à l'employé en vertu du présent Plan sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par les clauses des conventions collectives, ou avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

11.- INDEMNITE DE SEPARATION :

Un employé aura droit à l'indemnité de séparation aux termes exposés ci-dessous, si à quelque moment que ce soit, au cours de son renvoi provisoire, son horaire pour la période des douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pour cent (50%) des jours normaux de travail, s'il n'a pas droit à la retraite normale, hâtive ou d'invalidité en vertu du régime de rentes ou d'un plan de bien-être de la Compagnie.

Si un employé demande et accepte ladite indemnité de séparation, son ancienneté et les autres droits qui lui sont acquis, en vertu de la Convention Collective, s'annulent.

Tout employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six (6) mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité. En cas de cessation définitive des opérations de la Compagnie, occasionnant le renvoi d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de séparation sans avoir complété la période de six (6) mois.

Le montant de l'indemnité de séparation d'un employé en droit sera équivalent à la somme de :

- a) une semaine de salaire de base (calculé selon le taux hebdomadaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus
- b) soixante-quinze (\$75.00) dollars, somme multipliée par un nombre qui correspond au nombre de semaines de bénéfices non-utilisés, auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi.

12.- DEMANDES :

Les employés devront se conformer aux règlements et à la marche à suivre et soumettre tous les rapports et faire leur demande selon les règles établies par la Compagnie après consultation avec l'Union. La falsification volontaire des faits, devant servir à déterminer les droits aux bénéfices du Plan d'un employé, entraînera la perte desdits bénéfices pour une période de douze (12) mois suivant la découverte de ladite falsification, et cette mesure n'écarte pas toute autre mesure disciplinaire qui peut être imposée par la Compagnie sous réserve du Règlement des Grievs.

13.- RAPPORTS :

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, toutes les semaines quand des employés sont en renvoi provisoire et touchent des bénéfices en vertu du Plan et tous les trois mois, quand il n'y a pas d'employés en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés, et tous les autres renseignements d'intérêt.

14.- DUREE DE L'ENTENTE :

La présente entre en vigueur le premier jour du mois de janvier 1979 et se terminera à l'échéance de la présente Convention Collective.