

CT-87-06-M-062

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-26263-01

AFFAIRE: MD-006-03-87

9841-8

MONTREAL, le 4 juin 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

---

LES ENTREPRISES ANDRE BELISLE INC.  
470, 28e avenue  
Lachine, Qc  
H8S 3Z4

REQUERANT

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYE(ES) CANADIAN TIRE  
LACHINE (CSN)  
1601, avenue de Lorimier  
Montréal, Qc  
H2K 4M5

INTIME

DECISION

Le 18 février 1987, le requérant dépose  
une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant la  
révocation de l'accréditation accordée à l'intimé le 24 mars 1986, pour  
représenter:

*Tous les salariés au sens du Code du travail, à  
l'exception des salariés du garage, du gérant  
et de l'assistant-gérant, des employés de bureau  
et de la chef-caissière,*

de: LES ENTREPRISES ANDRE BELISLE INC.  
470, 28e avenue  
Lachine, Qc  
H8S 3Z4.

.../2

'87 JUN -4 10:26

La convention collective se termine le  
1er mai 1987.

L'intimé ne représente plus la majorité  
du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 6 avril 1987 et versé  
au dossier, l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son  
droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la Loi et plus parti-  
culièrement celles de l'article 41 du  
Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais  
impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère  
représentatif requis par la Loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente  
requête et renonce à son droit d'être en-  
tendu;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

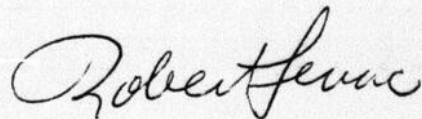
ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation  
accordée au SYNDICAT DES EMPLOYE(ES)  
CANADIAN TIRE LACHINE (CSN), le 24 mars  
1986, pour représenter:

*Tous les salariés au sens du Code du  
travail, à l'exception des salariés du  
garage, du gérant et de l'assistant-gérant,  
des employés de bureau et de la chef-  
caissière,*

de: LES ENTREPRISES ANDRE BELISLE INC.  
470, 28e avenue  
Lachine, Qc  
H8S 3Z4.



ROBERT LEVAC  
Commissaire général du travail

RL/LD/sl

PROCURER DU REQUERANT:

Me Benoît Turmel (MARTINEAU WALKER)

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 6 0 5 1 3 6

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

09841-8

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26263-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-05-01	86-05-01		86-05-01	87-05-01	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employé(es) Canadian Tire Lachine - CSN</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Entreprises André Bélisle Inc</b> 470, 28e Avenue Lachine, Qué H8S 3Z4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6730 (8)</u> Affiliation <u>06*</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Céline Carette /sg**  
 Date: **86-05-14**

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

3141 01 01

86 MAI -8 13:56

26263-01

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DE TRAVAIL**

ENTRE:

**LES ENTREPRISES ANDRÉ BÉLISLE INC.**

470, 28e avenue  
Lachine, Québec  
H8S 3Z4

Ci-après appelées « L'Employeur »

ET:

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ (ES)**  
**CANADIAN TIRE LACHINE (CSN)**

1601, rue DeLorimier  
Montréal, Québec  
H2K 4M5

Ci-après appelé « Le Syndicat »

3141 01 01

B.C.C.T.  
MONTREAL  
MESSENGER

me  
86 MAI -8 13:56

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	JURIDICTION	2
2	BUT DE LA CONVENTION	2
3	INTERPRÉTATION	2
4	ENTENTE INDIVIDUELLE	3
5	DROIT DE LA DIRECTION	3
6	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
7	REPRÉSENTATION	4
8	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
9	AFFICHAGE	5
10	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	5
11	COMITÉ	5
12	PROCÉDURE DE GRIEFS	6
13	ARBITRAGE	7
14	SALAIRES	8
15	ANCIENNETÉ	8
16	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	10
17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	10
18	ASSURANCE-GROUPE	11
19	MESURES DISCIPLINAIRES	11
20	PAIE	12
21	VÊTEMENT DE TRAVAIL	12
22	HORAIRE DE TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	12
23	MINIMUM DE PAIE	13
24	VACANCES PAYÉES	13
25	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	15
26	CONGÉS SOCIAUX	16
27	JOURS D'ABSENCES PAYÉS POUR MALADIE	17
28	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	17
29	PARTICULARITÉS	17
30	CONGÉ DE MATERNITÉ	17
31	CONGÉ SANS SOLDE	19
32	TÉMOIN ET JURÉ	19
33	ANNEXES	19
34	GRÈVE ET LOCK-OUT	19
35	DURÉE DE LA CONVENTION	20
ANNEXE "A"	ÉCHELLE SALARIALE	

**ARTICLE 1**

1.01

**JURIDICTION**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de **tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des salariés du garage, du gérant et de l'assistant-gérant, des employés de bureau et de la chef-caissière.**

**ARTICLE 2**

2.01

**BUT DE LA CONVENTION**

Le but de la présente convention est d'établir des relations ordonnées entre l'Employeur et les salariés et de définir les conditions de travail de tous les salariés couverts par la présente convention.

**ARTICLE 3**

3.01

**INTERPRÉTATION**

Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera alors considérée comme non-existante.

3.02

Aux fins de la présente convention, le masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il n'en soit prévu autrement.

3.03

**Salarié à temps plein**

Désigne un salarié qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

3.04

**Salarié à temps partiel**

Désigne un salarié qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

3.05

**Salarié à temps occasionnel**

Désigne un salarié qui travaille normalement moins de vingt (20) heures par semaine ou qui est embauché pour des périodes définies en remplacement des employés absents.

3.06

**Mise à pied - salarié à temps plein**

Abolition de la semaine de travail du salarié à temps plein.

3.07

**Mise à pied - salarié à temps partiel et salarié à temps occasionnel**

Toute abolition pendant une période de six (6) semaines consécutives ou plus de la semaine de travail d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié occasionnel.

**ARTICLE 4**

4.01

**ENTENTE INDIVIDUELLE**

Toute entente individuelle en violation de la convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

**ARTICLE 5**

5.01

**DROIT DE LA DIRECTION**

Le Syndicat reconnaît le droit général de l'Employeur d'exercer ses droits de gérance sous la seule réserve des dispositions spécifiques de la présente convention collective. Ces droits de gérance comprennent entre autres mais sans en limiter la généralité, les droits suivants:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) embaucher, congédier, suspendre et discipliner, pour cause juste et suffisante;
- c) administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
- d) choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
- e) établir, changer ou modifier des méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises;
- f) l'Employeur peut obliger les salariés à porter un sigle d'identification personnelle.
- g) il est entendu qu'on n'interprètera pas l'énumération des droits précités comme faisant exclusion à d'autres prérogatives de la direction non-énumérées dans la présente convention.

**ARTICLE 6**

6.01

**SÉCURITÉ SYNDICALE****Adhésion syndicale**

Tout salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

L'Employeur n'est cependant pas tenu de congédier un salarié dont l'adhésion a été refusée par le Syndicat ou qui a été expulsé des rangs du Syndicat.

6.02

**Retenue syndicale**

L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque salarié les cotisations syndicales régulières fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues avec une liste comprenant les détails suivants:

- a) le nom du salarié;
- b) le numéro de carte de poinçon;
- c) le montant de la cotisation;
- d) la période de paie concernée;

6.03

L'Employeur s'engage à ajouter sur le T-4 et TP-4 du salarié le montant des déductions de cotisations syndicales qui ont été effectuées l'année précédente.

**ARTICLE 7**

7.01

**REPRÉSENTATION**

Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître le conseiller et à le recevoir sur rendez-vous, sur les lieux de l'entreprise, pour les négociations et le règlement des griefs.

**ARTICLE 8**

8.01

**ACTIVITÉS SYNDICALES****Comité de négociation**

L'Employeur libère quatre (4) salariés de classifications différentes, avec paie, lesquels seront désignés par le Syndicat, pour toute séance de négociation entre les parties. Le paiement pour chaque journée sera l'équivalent de ce qu'un salarié aurait gagné s'il avait travaillé une journée régulière de travail.

**ARTICLE 9**

9.01

**AFFICHAGE**

L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage placé de façon à ce qu'il soit facilement et visuellement accessible à tous les salariés. Tout affichage requiert l'approbation préalable de la direction.

**ARTICLE 10**

10.01

**DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

a) l'Employeur reconnaît, comme délégués syndicaux, quatre (4) officiers élus par les membres du Syndicat.

b) pour toute rencontre disciplinaire avec l'Employeur, un salarié peut demander d'être accompagné de son délégué syndical.

10.02

a) s'il devenait nécessaire qu'un délégué syndical abandonne son travail pour participer au règlement ou à la discussion d'un problème de conditions de travail pour un salarié, le gérant l'autorisera à s'absenter de son travail à cette fin aussitôt que possible, mais le rencontrera dans un délai maximum d'une (1) journée ouvrable pour fins du règlement ou de discussion dudit problème.

b) un salarié, s'il le désire, peut rencontrer un délégué syndical pendant les heures de travail. Dans chaque cas, le supérieur du salarié devra avoir donné son consentement, lequel ne peut être refusé sans raison valable.

10.03

Un délégué du Syndicat ne subira aucune perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions dans l'entreprise.

10.04

Le rôle du délégué du Syndicat est de considérer, d'enquêter et de tenter de régler les griefs, ainsi que les problèmes découlant de l'application de la présente convention.

**ARTICLE 11**

11.01

**COMITÉ**

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention, les salariés seront représentés par un Comité formé de quatre (4) membres, élus par les membres du Syndicat.

11.02 Le Comité est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur, tout ce qui a trait aux conditions de travail ainsi que les problèmes découlant de l'application de la présente convention.

11.03 Les réunions des membres du Comité avec l'Employeur ont lieu au moins une (1) fois par mois durant les heures de travail à un moment que les parties trouveront le plus pratique.

11.04 Les membres du Comité et les salariés convoqués ne subissent aucune perte de salaire pour les heures de travail cédulées qui ont été consacrées à de telles réunions.

## **ARTICLE 12**

### **PROCÉDURE DE GRIEFS**

12.01

#### **Grief:**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

12.02

#### **Première étape**

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peuvent présenter un grief par écrit au gérant, ou son représentant, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement ou la connaissance qu'en a eue ou aurait dû en avoir le salarié, de l'événement qui a donné naissance au grief. Le représentant de l'Employeur apposera sa signature sur la copie du grief.

Le gérant doit répondre par écrit, au Syndicat, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent le dépôt du grief.

12.03

#### **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé ou si le gérant fait défaut de répondre dans les délais prescrits, le grief est soumis au propriétaire dans les quinze (15) jours calendrier qui suivent la réponse du gérant ou l'expiration des délais pour répondre. Le propriétaire doit répondre par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réception du grief à son étape.

12.04

**Troisième étape**

Si la réponse du propriétaire est insatisfaisante, ou à défaut de réponse, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse ou le défaut de répondre du propriétaire.

12.05

Les délais et la procédure édictés dans le présent article sont de rigueur et doivent être respectés, à défaut de quoi le grief est réputé non-avenu.

**ARTICLE 13****ARBITRAGE**

13.01

La décision d'un arbitre est finale et lie les parties.

13.02

L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'altérer ou d'amender la convention. Toutefois, l'arbitre a tous les pouvoirs qui lui sont conférés par le Code du travail.

13.03

Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire, en vertu de la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13.04

Une erreur technique dans la procédure de griefs ou dans la formulation d'un grief n'invalide pas ledit grief.

13.05

Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont défrayés par les parties à part égale.

13.06

**Nomination de l'arbitre**

Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par l'un ou l'autre des arbitres ci-après désignés, la partie syndicale s'engageant à faire une répartition relativement égale entre les arbitres:

- Michel Bolduc;
- François Hamelin;

13.07

Pour les fins de l'arbitrage, un représentant du Syndicat est libéré sans perte de salaire. Les témoins du Syndicat sont à la charge de celui-ci.

**ARTICLE 14**

14.01

**SALAIRES**

Les taux de salaires pour la durée de cette convention sont prévus à l'Annexe "A" ci-jointe.

**ARTICLE 15**

15.01

**ANCIENNETÉ**

Aux fins d'application de la convention collective, il existe trois (3) listes d'ancienneté distinctes, soit celle des salariés à temps plein, celle des salariés à temps partiel, celle de salariés occasionnels.

15.02

a) **Salariés à temps plein**

L'ancienneté d'un salarié à temps plein est égale à la durée de ses services auprès de l'Employeur.

b) **Salariés à temps partiel et salariés occasionnels**

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel et l'ancienneté d'un salarié occasionnel signifie les heures travaillées depuis la dernière date d'embauchage.

Dans l'application du sous-paragraphe b), les heures payées mais non travaillées en vertu de la convention collective sont comptées comme heures travaillées.

15.03

**Conversion**

Lorsqu'un salarié occasionnel ou un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, une conversion d'heures travaillées en années de service est effectuée. Cette conversion s'effectue de façon proportionnelle et en fonction du fait qu'une (1) année de service équivaut à deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées.

Ainsi lorsqu'un salarié occasionnel ou à temps partiel bénéficie de mille quarante (1040) heures d'ancienneté, il lui sera crédité six (6) mois d'ancienneté lors de son acquisition d'un poste à temps plein.

15.04

a) **Période de probation - salariés à temps plein**

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié à temps plein doit d'abord compléter une période de probation de trois (3) mois, période où il peut être congédié et transféré sans recours à la

procédure de grief. Par ailleurs, il n'est pas régi par les dispositions de la présente convention pendant cette période.

A la fin de la période de probation, le service alors accumulé sera considéré dans l'établissement de l'ancienneté selon les méthodes impliquées ci-haut.

b) **Période de probation - salariés à temps partiel et salariés occasionnels**

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié à temps partiel ou le salarié occasionnel doit d'abord compléter une période de probation de trois cents (300) heures travaillées, période au cours de laquelle il peut être congédié et transféré sans recours à la procédure de grief. Par ailleurs, il n'est pas régi par les dispositions de la présente convention pendant cette période.

A la fin de sa période de probation, les heures accumulées seront considérées dans l'établissement de l'ancienneté selon les méthodes indiquées ci-haut.

15.05

**Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans les circonstances suivantes:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il est mis à pied pour une période de douze (12) mois. Cependant l'Employeur ne paie aucun bénéfice au salarié régulier;
- d) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période de douze (12) mois. Cependant l'Employeur ne paie aucun bénéfice au salarié régulier;
- e) à défaut de se rapporter au travail à la date indiquée suite à un préavis de rappel d'au moins cinq (5) jours, préavis livré par poste recommandée ou service messenger à la dernière adresse connue du salarié;

- f) s'il est absent pour maladie ou accident de travail, le salarié ne subit aucune perte d'ancienneté pour toute la période prévue par la Loi sur les accidents de travail.

15.06

**Mutation hors de l'unité de négociation**

Tout salarié qui accepte un poste hors de l'unité de négociation perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

15.07

**Listes d'ancienneté**

- a) dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, et par la suite au 28 février, l'Employeur remettra au Syndicat les listes d'ancienneté des salariés régis par la présente convention en y spécifiant la dernière date d'embauchage, la fonction; ces listes devront être affichées.

- b) un salarié peut contester toute information qui le concerne sur la liste d'ancienneté qui est prévue au sous-paragraphe a) en utilisant la procédure de griefs de la présente convention. À défaut de contestation, aucun grief ne peut être logé à l'encontre d'un geste posé par l'Employeur lorsque celui-ci s'est basé sur ladite liste.

**ARTICLE 16**

16.01

**APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ**

Dans tous les cas de mises à pied, de rappels au travail ou de promotions à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté sera un des facteurs à considérer entre des employés ayant des classifications et capacités égales.

**ARTICLE 17**

17.01

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

L'Employeur doit prendre des moyens raisonnables pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés sur le lieu de travail.

17.02

**Transport**

Un employé blessé au travail ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées ainsi perdues le jour de l'accident. De plus, l'Employeur fournira à ses frais le transport à l'hôpital ou chez un médecin selon le cas, et ce, aller et retour.

17.03 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le droit de refus s'exerce conformément selon les modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

17.04 **Trousse de premiers soins**  
L'Employeur mettra à la disposition des salariés une trousse de premiers soins sur les lieux de travail en conformité avec la Loi.

## **ARTICLE 18**

### **ASSURANCE-GROUPE**

18.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-groupe tel qu'il existe actuellement. Toute modification au régime sera communiquée au Syndicat.

Les coûts de ce régime d'assurance-groupe seront partagés entre l'Employeur et les salariés, à raison de cinquante (50%) pourcent chacun.

18.02 Il est entendu que le texte des contrats d'assurance, prévaut sur les dispositions ou le langage utilisé dans la présente convention collective et qu'en cas de divergences, le contrat d'assurance devra prévaloir. Toute difficulté d'application dudit contrat sera résolue de la manière prévue au contrat d'assurance et non par la procédure de grief.

## **ARTICLE 19**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

19.01 Les mesures disciplinaires devront être appliquées de façon uniforme et progressive, tout en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée.

19.02 Les avis et mesures disciplinaires au dossier d'un salarié sont réputés non-avenus et l'Employeur ne pourra les invoquer lorsqu'il s'est écoulé une période de douze (12) mois consécutifs sans que le salarié n'ait reçu aucun avis ou mesure disciplinaire.

**ARTICLE 20**

20.01

**PAIE**

Le salaire sera payable à toutes les semaines, le jeudi. En cas de force majeure, les salariés devront être payés au plus tard le vendredi midi. Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire:

- a) le nom et le prénom de l'employé;
- b) la date et la période de paie;
- c) le nombre d'heures payées;
- d) le temps supplémentaire;
- e) le taux horaire;
- f) les déductions faites;
- g) le montant net payé.

20.02

Le salaire payable toutes les semaines sera le salaire gagné la semaine précédente.

**ARTICLE 21**

21.01

**VÊTEMENT DE TRAVAIL**

L'Employeur maintient sa pratique actuelle concernant les uniformes de travail.

**ARTICLE 22**

22.01

**HORAIRE DE TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS**

La semaine normale de travail des salariés à temps plein est d'un maximum de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours dont une (1) seule journée peut excéder huit (8) heures pour un maximum de dix (10) heures.

Il est entendu qu'aucun salarié ne sera appelé avec un horaire brisé.

22.02

L'Employeur cédule les salariés au plus tard le vendredi à 17h00 pour la semaine débutant le dimanche suivant.

22.03 Tout salarié travaillant plus de quatre (4) heures et moins de huit (8) heures a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Tout salarié travaillant huit (8) heures ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes.

22.04

**Période de repas**

Tout salarié a droit à une période de repas sans solde d'une (1) heure suite à une période de travail de cinq (5) heures consécutives.

22.05

Malgré toutes autres dispositions de la convention collective, tout salarié peut être appelé à travailler plus d'un (1) soir par semaine durant la période où les magasins sont ouverts plus de deux (2) soirs par semaine en vertu de la Loi.

**ARTICLE 23**

23.01

**MINIMUM DE PAIE**

Tout salarié est cédulé pour un minimum de trois (3) heures pour chaque présence requise au travail.

**ARTICLE 24**

24.01

**VACANCES PAYÉES****Période de référence**

Les vacances sont basées sur l'ancienneté du salarié calculée au 1er mai. L'année de référence pour les computations de l'indemnité de vacances sera du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

24.02

- a) l'Employeur affichera les listes d'ancienneté et un calendrier des semaines de vacances au plus tard le 15 mars;
- b) les salariés indiquent alors leur préférence et ce, jusqu'au 15 avril;
- c) l'Employeur affichera les périodes de vacances définitives des salariés, au plus tard le 1er mai;
- d) le salarié qui n'a pas exprimé son choix de vacances sur le calendrier à la date prescrite ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer les vacances d'un autre salarié. Il pourra prendre ses vacances après entente avec l'Employeur;

e) la période de vacances s'étendra du 15 mai au 15 septembre de chaque année. Les vacances pourront être prises en dehors de la période normale de vacances après entente mutuelle entre la direction et l'employé;

f) les employés occasionnels ne choisiront leurs vacances que lorsque les salariés réguliers et à temps partiel auront fait leur choix.

24.03

**Choix des vacances**

L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent s'absenter pour vacances à la même époque à l'intérieur d'une classification. Le choix des vacances est par la suite accordé selon l'ancienneté des salariés à l'intérieur de la classification.

24.04

**Droit aux vacances**

Les employés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se verront accorder deux (2) semaines consécutives dans la période mentionnée à l'article 24.02 e) et l'excédant sera choisi après la période régulière de vacances ou selon entente entre l'Employeur et l'employé.

24.05

**Jours fériés pendant les vacances**

Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un employé, il pourra choisir d'être payé pour ladite fête ou de prendre une journée additionnelle, à une date convenue avec l'Employeur.

24.06

**Première vacances**

Les salariés qui, à la date du 1er mai précédant les vacances, ont moins d'un (1) an d'ancienneté, ont droit à une(1) journée de vacances par mois travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, calculés au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence prévue à 24.01.

24.07

**Échelle de vacances**

Les salariés recevront des vacances basées sur les années d'ancienneté, comme suit:

<u>Ancienneté</u>	<u>Durée</u>	<u>Paie</u>
un (1) an	2 semaines	4%
cinq (5) ans	3 semaines	6%
dix (10) ans	4 semaines	8%

24.08

**Paie de vacances**

La paie de vacances est remise, au salarié, en même temps que la dernière paie qu'il reçoit au travail, la semaine précédant ses vacances.

**ARTICLE 25**

25.01

**FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES**

a) il est convenu que les salariés à temps plein bénéficieront des fêtes suivantes qui seront chômées et payées:

1. le Jour de l'An
2. le 2 janvier
3. le Lundi de Pâques
4. la Fête de Dollard
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. la Confédération
7. la Fête du travail
8. l'Action de Grâce
9. Noel
10. une demi-journée le 26 décembre
11. l'anniversaire du salarié.

b) il est convenu que les salariés à temps partiel bénéficieront des fêtes suivantes qui seront chômées et payées:

1. le Jour de l'An
2. le 2 janvier
3. le Lundi de Pâques
4. la Fête de Dollard
5. la Saint-Jean-Baptiste
6. la Confédération
7. la Fête du travail
8. l'Action de Grâce
9. Noel
10. une demi-journée le 26 décembre.

c) il est convenu que les salariés occasionnels bénéficient des fêtes chômées et payées prévues à la Loi sur les Normes minimales du travail.

25.02

Si l'un ou l'autre des congés chômés et payés survient un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Si le magasin est ouvert ce lundi, le salarié recevra l'équivalent en argent d'une (1) journée additionnelle de paie, ou une (1) journée de congé additionnelle après entente avec l'Employeur.

25.03 Le salarié est éligible à chacun des congés chômés et payés à condition qu'il soit cédulé pour le travail dans la semaine qui précède et qui suit ledit congé et à la condition qu'il soit présent sa dernière journée ouvrable cédulée qui précède et sa première journée cédulée qui suit ledit congé.

25.04 **Rémunération de la fête**

Le montant remis à chaque salarié pour chacune des fêtes chômées et payées est de huit (8) heures pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels, une moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant le congé sera établie et une indemnité équivalente lui sera versée.

25.05 A l'exception des cas visés à l'article 25.02, tout salarié appelé à travailler le jour d'une fête chômée et payée recevra l'équivalent en argent comptant d'une (1) journée additionnelle de paie au taux régulier en plus de sa rémunération pour la journée travaillée au taux régulier.

**ARTICLE 26**

**CONGÉS SOCIAUX**

26.01

Tout salarié à temps plein et tout salarié à temps partiel bénéficiera sans perte de salaire des jours de congé suivants, à la condition que ces journées aient été cédulées:

- a) sept (7) jours calendrier à compter de la date du décès du conjoint ou d'un enfant (dont seuls les jours ouvrables sont rémunérés);
- b) trois (3) jours calendrier à compter de la date du décès des père, mère, frère et soeur;
- c) deux (2) jours calendrier dans les cas du décès des beau-père, belle-mère, beaux-frères, belles-soeurs, petits-enfants, gendres et brus, grand-mère et grand-père;

d) un (1) jour calendrier à l'occasion de la naissance de son enfant.

26.02

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur le plus tôt possible. L'Employeur peut après les vérifications d'usage, exiger un certificat attestant l'événement, s'il juge une absence douteuse.

**ARTICLE 27****JOURS D'ABSENCE PAYÉS POUR MALADIE**

27.01

Tout salarié à temps plein ayant complété un (1) an de service au 30 avril de chaque année bénéficie de six (6) jours d'absence payés pour maladie.

27.02

Le crédit de jours d'absence non-utilisé sera remboursé au salarié à temps plein ou remplacé par des journées de congé au plus tard le 15 décembre de chaque année.

**ARTICLE 28****TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

28.01

Tout travail exécuté par les salariés en dehors de la semaine régulière sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante (50%) pourcent.

28.02

Tout salarié exécutant trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

**ARTICLE 29****PARTICULARITÉS**

29.01

L'Employeur maintient sa pratique passée quant aux rabais accordés sur le prix de la marchandise aux achats par les salariés.

29.02

Un salarié est responsable de ses erreurs de caisse, mais il n'est pas tenu de rembourser lesdites erreurs.

**ARTICLE 30****CONGÉ DE MATERNITÉ**

30.01

**Éligibilité**

Toute employée qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'intérieur de la période de douze (12) mois, précédant la date du début de congé de maternité, peut se prévaloir d'un tel congé.

30.02

**Durée du congé**

L'Employée a droit à une période continue de congé de maternité, qu'elle détermine mais qui ne peut excéder dix-huit (18) semaines et qui ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Par conséquent, si l'accouchement a lieu après la date prévue, et que l'employée ne peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement, cette employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent à la période de retard.

30.03

**Avis à l'Employeur**

Toute employée qui désire se prévaloir du présent congé de maternité doit, au moins trois (3) semaines avant son départ, donner par écrit, un avis indiquant son intention en précisant la date de son départ ainsi que la date de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste le besoin de l'employée de cesser de travailler dans un délai raisonnable.

30.04

**Retour au travail**

A la fin de son congé de maternité, l'employée est réinstallée dans son poste régulier en se voyant accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Si le poste régulier d'une employée n'existe plus à son retour au travail, la direction lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

30.05

**Dispositions générales**

Dans les cas de fausses-couches, la Compagnie respecte les dispositions pertinentes de la Loi sur les Normes du travail et du règlement applicable en vertu de cette Loi.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée avoir démissionné.

**ARTICLE 31**

31.01

**CONGÉS SANS SOLDE**

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé d'absence sans solde et sans bénéfice à tout salarié qui présente une demande à cet effet au moins quinze (15) jours à l'avance.

**ARTICLE 32**

32.01

**TEMOIN ET JURÉ**

A l'exception de l'arbitrage de la présente convention collective, un salarié ayant terminé sa période de probation et assigné par subpoena pour comparaître comme témoin dans une cause dont il n'est ni le défendeur ni le requérant ou pour remplir des fonctions comme membre du grand jury, sera payé la différence entre ce qu'il aurait reçu en salaire pour ses heures régulières cédulées et les honoraires qui lui sont versés par la Cour, pour agir comme juré ou témoin assigné. Le salarié avisera le gérant aussitôt que possible après réception de l'avis à l'effet qu'il est assigné comme juré ou témoin.

**ARTICLE 33**

33.01

**ANNEXES**

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

**ARTICLE 34**

34.01

**GRÈVE ET LOCK-OUT**

Les parties contractantes conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou de lock-out pendant la durée de cette convention.

**ARTICLE 35**

35.01

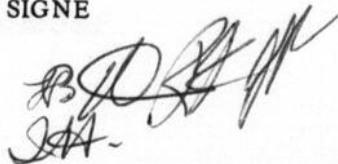
**DURÉE DE LA CONVENTION**

Cette convention est en vigueur pour une durée d'un  
(1) an à compter de sa signature.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ

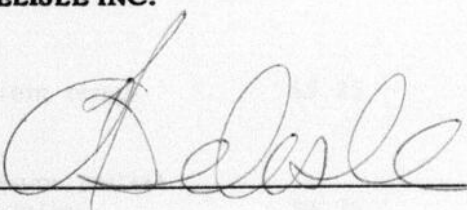
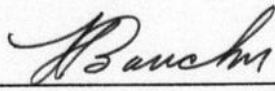
À LACHINE, Q.C.

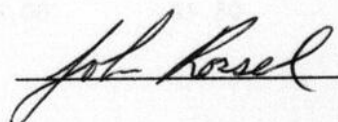
CE 1<sup>ER</sup> MAI 86

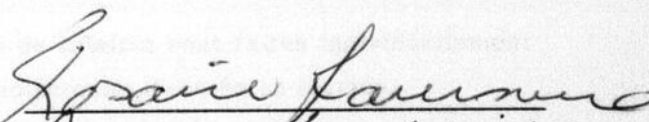
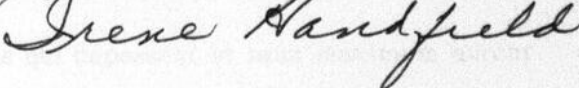


**LES ENTREPRISES ANDRÉ  
BÉLISLE INC.**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES)  
CANADIAN TIRE LACHINE (CSN)**

\_\_\_\_\_ 

\_\_\_\_\_   


ANNEXE "A"

ÉCHELLE SALARIALE

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>300 HRES</u> <u>EFFECTIVEMENT</u> <u>TRAVAILLÉES</u>	<u>1000 HRES</u>	<u>2000 HRES</u>	<u>4000 HRES</u>
Plein temps	\$5.25	\$5.50	\$5.75	\$6.00	\$6.50
Temps partiel régulier	\$4.75	\$5.00	\$5.50	\$6.00	
Occasionnel	\$4.75	\$5.00	\$5.50	\$6.00	

- a) Les revisions de salaires sont faites individuellement à la date d'anniversaire d'entrée en service.
- b) Les employés qui dépassent le taux maximum auront une augmentation équivalente à 4%.
- c) Les gérants de départements auront 4% ou 15.00/semaine.

\*\*\*\*\*