

NOM

NO

05258-9

C.A.E. 6328 NO.CONV. 52589  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 25  
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 61530 61  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M99542001  
DATE ENR.841112

LE COMMERCE INDUSTRIEL ET AGRICOLE

ET  
SOCIÉTÉ DE LA CHAPPELLE C<sup>te</sup>

Le présent règlement a été adopté par l'assemblée générale des actionnaires le 15 Mars 1904 et approuvé par le Tribunal de Commerce de Lille le 22 Mars 1904.

Les actionnaires sont tenus de se présenter au travail au jour et à l'heure qui leur seront signifiés par téléphone et en présence de deux témoins désignés par le syndicat.

Si l'employé qui n'aura pu être avisé par le moyen ci-dessus mentionné se verra envoyer une lettre recommandée à sa dernière adresse connue, suite à laquelle il aura cinq jours pour se présenter au travail.

En dehors de ce délai, sans pour des raisons de validité, l'absence sera considérée comme un lock-out.

PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL.

Tout employé devra se présenter au travail au jour et à l'heure qui lui seront signifiés par téléphone en présence de deux témoins désignés par le syndicat.

L'employé qui n'aura pu être avisé par le moyen ci-dessus mentionné se verra envoyer une lettre recommandée à sa dernière adresse connue, suite à laquelle il aura cinq jours pour se présenter au travail.

En dehors de ce délai, sans pour des raisons de validité, l'absence sera considérée comme un lock-out.



~~autres~~  
autres usages valables, l'employeur prendra le degré de  
titre qui s'imposent.

Il est entendu que le présent protocole de retour au travail  
fait partie intégrante de la convention collective.

7/19/84  
Syndicat  
Employés - *[Signature]*

Copie Campagne Grand Regard  
15/8/94

- *[Signature]*

Lechopelle Plis

Syndicat des travailleurs  
de Lechopelle Plis

*[Signature]*

84 APR 15 9 38

9

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **84 08 152**  
**052589**

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 checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
				<b>84-07-01</b>	<b>85-12-31</b>
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					<b>13</b>

**M-18800-01**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Marché d'Alimentation Ltée</b> <b>Lachapelle Limitée - CSN</b> <b>Att.: Monsieur Paul Doyon</b> <b>1601 rue Dalarivier</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2K 4M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lachapelle Ltée</b> <b>442 rue Principale</b> <b>St-Denis, Qué</b> <b>J0T 2C0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Marché d'Alimentation, 442 Principale</b> <b>St-Denis</b> Région <u>06-09</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

*OK Renouvelé*

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voire au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Procédure de rappel au travail signée le 84-08-07**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrrette David /sg</b>	<b>84-08-15</b>

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 876-4357

RECHERCHE  
RECHERCHE

*13/9/84*

052589

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"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-18800-02</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-08-15		84-07-01	85-12-31	10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de Lachapelle Ltée - CSN</b> Att.: Monsieur Paul Doyon 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lachapelle Ltée</b> 320 Avenue du Lac St-Donat, Qué J0T 2C0  <i>OK renouvelé</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Quincaillerie et Commerce de Bois</b> 320 Ave du Lac, St-Donat, Qué Région <u>06-09</u> Activité <u>6310 (S)</u> Affiliation <u>1</u>

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**

**ENTENTE: Procédure de rappel au travail signée le 84-08-07**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>84-08-15</b>

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

RECHERCHE

*Object accepté  
13/9/84*

*Hanne Jeanne Kauf*

RECEIPT FOR THE

1- The sum of \$100.00 for the purchase of the  
first copy of the book "The  
History of the State of New York"  
published by the State of New York.

Received of the State of New York  
the sum of \$100.00 for the purchase of the  
first copy of the book "The  
History of the State of New York"  
published by the State of New York.

(X)

Witness my hand and seal this 15th day of  
September 1884.

State of New York

County of New York

I, the undersigned, do hereby certify that the  
above is a true and correct copy of the  
original as the same appears from the  
records of the State of New York.

Charles C. Campbell  
Chief Clerk  
15/9/84

J. A. [unclear]  
[unclear]  
[unclear]

1874  
1875

*[Faint, mostly illegible handwriting]*

*[Faint, mostly illegible handwriting]*

7/18/94  
John  
Gamm  
Gamm

Copied  
Lynch

75/8/94

0

3

*[Faint, mostly illegible handwritten text at the top of the page, possibly including a name and address.]*

*[Faint handwritten text, possibly a date or reference number.]*

*Capital Bank*  
*Chester & Co*  
*15/5/84*

*7/5/84*  
*[Signature]*  
*James James Hay*

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

LACHAPELLE LIMITEE  
ayant son commerce de quincaillerie  
situé au:  
320, avenue du Lac  
St-Donat

(ci-après appelé l'EMPLOYEUR ou la COMPAGNIE)

E T:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LACHAPELLE LIMITEE  
1601, rue Delormier  
Montréal, P.Q.

(ci-après appelé le SYNDICAT)

78  
AUG 15 - 9 36  
NOTARIAT  
MONTREAL  
MONTREAL  
MONTREAL  
*mb*

LA PRÉSENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

- I N D E X -

<u>PAGE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	I II III IV	But de la Convention Reconnaissance Juridiction Définition des Termes
2	IV V	Définition des termers (suite) Droit de direction
3	VI	Régime syndical
4	VII	Activités syndicales
5	VIII	Ancienneté
6	VIII IX	Ancienneté (suite) Poste vacant - mise à pied- réembauche
7	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
8	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
9	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
10	X	Heures de Travail
11	X	Heures de Travail
12	X	Heures de Travail
13	XI	Jours de Fête chomés et payés
14	XII	Vacances
15	XII XIII	Vacances Congés Sociaux
16	XIII XIV	Congés Sociaux Congés Maladie
17	XIV XV	Congés Maladie Assurance Collective
18	XVI XVII	Mesures Disciplinaires Salaires & Classifications
19	XVII XVIII	Salaires & Classifications Dispositions Particulières
20	XVIII XIX	Dispositions Particulières Congé Maternité
21	XIX	Congé Maternité
22	XX	Prudence, sécurité, équipement de sécurité.
23	XXI XXII	Retenues sur les salaires Procédure de règlement de grief
24	XXIII	Arbitrage
Annexe A		Salaire
Annexe B		Employé surnuméraire (partiel)

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régis par les présentes.

ARTICLE II RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.

ARTICLE III JURIDICTION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, le 6 décembre 1979.

ARTICLE IV DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Salarié:  
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 4.02 Salarié régulier:  
Tout salarié embauché par l'Employeur en vue de travailler normalement trente (30) heures et plus par semaine.

ARTICLE IV            DEFINITION DES TERMES (Suite)

4.03    Employé surnuméraire:

Tout salarié embauché par l'Employeur en vue de travailler normalement moins de trente (30) heures par semaine.

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des salariés surnuméraires ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel régulier ou d'empêcher le rappel au travail.

Sans préjudice, l'Employeur peut, entre le 15 juin et le 15 septembre et entre le 15 décembre et le 15 janvier, faire travailler à l'occasion des salariés surnuméraires ou à temps partiel pour des périodes de quarante (40) heures par semaine.

4.04    Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement à l'exception des employés Cadres.

4.05    a)    Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat ni les salariés, ne doivent faire de distinctions à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales et les deux parties conviennent de s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

b)    L'Employeur ou ses salariés n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE V            DROIT DE DIRECTION

5.01    Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la présente convention collective et de la loi.

ARTICLE VI REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la Convention.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.03 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de tout salarié une somme équivalente aux cotisations du Syndicat telles que fixées par règlement dudit syndicat.

Il en fait remise intégrale au Syndicat avec un état indiquant le salaire de chaque salarié, le montant prélevé sur chacun et le nom de celui-ci.

6.04 L'Employeur s'engage à fournir, dans les (30) trente jours de la signature de la convention, et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant:

- leur nom et prénom;
- leur traitement;
- la fonction assignée;
- l'ancienneté générale;
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- leur adresse domiciliaire;
- leur date d'entrée en service.

L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

ARTICLE VII ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Les représentants autorisés par le syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

- 1- La négociation et la conciliation de la convention collective.
- 2- De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
- 3- D'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre;

7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut-être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

7.03 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant ses affaires syndicales.

7.04 Tout salarié, pas plus d'un (1) à la fois, peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile.

Le syndicat doit donner un avis de cinq (5) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé.

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en année, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout salarié régit par les présentes.

L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.

8.02 L'ancienneté peut se perdre pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1- Départ volontaire:

le salarié peut toutefois révoquer sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa décision;

2- Congédiement pour juste cause;

3- Il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté au moment de sa mise à pied mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

4- A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable, ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée au syndicat.

8.03 L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie, un accident ou une mise à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

- 8.04 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier pour un employé régulier. Une fois la période de probation ci-haut mentionnée complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 8.05 Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, le salarié jouit de tous les droits et privilèges prévus dans la présente convention, sauf en ce qui a trait au transfert, mise à pied, suspension ou renvoi.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE À PIED - REEMBAUCHE

- 9.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 7.03 de la présente convention, pendant sept (7) jours ouvrables. Le salarié intéressé inscrit sa demande de promotion ou de nomination sur cet avis dans les délais ci-haut énumérés et en donne une copie au délégué. L'Employeur avisera par écrit le délégué du nom du candidat retenu pour le poste affiché.
- 9.02 a) Les postes vacants sont accordés au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE A PIED - REEMBAUCHE (Suite)

9.02 b) Ordre de préséance

Le droit d'ancienneté est reconnu dans l'ordre de préséance suivant:

- 1- D'abord les salariés du rayon de l'établissement;
- 2- Ensuite les autres salariés de l'établissement;
- 3- Pour les fins d'application du présent article, il y a les rayons suivants:
  - Quincaillerie
  - Caisse

9.03 Le salarié qui remplit en permanence une fonction supérieure, reçoit immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.

9.04 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement pour une période de huit (8) heures et plus, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement il recevra pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

9.05 Conditions de la mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied;  
Le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE A PIED - REEMBAUCHE (suite)

9.05 Conditions de la mise à pied (suite)

Le salarié qui se prévaut de la procédure prévue au présent article sera rémunéré suivant le taux fixé pour le poste du salarié qu'il a déplacé.

9.06 Conditions de la mise à pied

Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de tout cet article, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou la qualification d'un candidat est sujette à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévu à la présente convention.

9.07 Préavis

Tout salarié régulier a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied. Le salarié n'est pas tenu de travailler sa période de préavis et reçoit quand même son plein salaire pour ladite période.

De même, tout salarié qui veut quitter le service de son Employeur, doit donner un même préavis.

9.08 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologiques ou économiques faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, au Syndicat et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- Deux (2) mois lorsque le nombre de mise à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

9.09 L'Employeur ne pourra embaucher de nouveaux salariés à moins que tous les salariés mis à pied ne soient réembauchés.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE À PIED - REEMBAUCHE (Suite)

9.09 Les salariés mis à pied seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est à dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réembauchés.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- d) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour sera de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- e) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel sera de trente (30) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.

En aucun cas un salarié à temps partiel ne travaillera moins de quatre (4) heures par semaine.

- f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers seront de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum sera de dix (10) heures.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL (Suite)

10.01 g) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, seront programmés et/ou travailleront des périodes quotidiennes de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.

h) Lundi: 8:00 à 18:00 heures  
Mardi: 8:00 à 18:00 heures  
Mercredi: 8:00 à 18:00 heures  
Jeudi: 8:00 à 21:15 heures  
Vendredi: 8:00 à 21:15 heures  
Samedi: 8:00 à 18:00 heures

10.02 a) Les salariés réguliers seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

Cependant ces salariés réguliers pourront être tenus de travailler un(1) seul soir par semaine après dix-huit (18) heures et ce lorsque le magasin est ouvert à la clientèle.

Ce soir-là, sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21.15) minutes.

b) Les salariés à temps partiels seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

Cependant lorsque le magasin est ouvert à la clientèle, ce soir-là sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze minutes (21:15).

ARTICLE X                    HEURES DE TRAVAIL (Suite)

10.03    Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

L'heure de repas est établie de la façon suivante:

- a)    Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant onze heures trente (11:30) minutes a.m., ni se terminer après quatorze heures (14:00).
- b)    Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant seize heures trente (16.30) , ni se terminer après dix-huit heures trente minutes (18:30).
- c)    Il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir.

10.04    a)    Temps supplémentaire  
Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine de travail et de la cédule habituelle du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%).

Le temps supplémentaire doit être approuvé par l'Employeur ou son représentant.

- b)    Le taux normal d'un salarié est établi en divisant le salaire hebdomadaire de l'intéressé par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.
- c)    Le temps supplémentaire est distribué équitablement, selon l'ancienneté, aux salariés où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 10.04 c) Cependant pour raison valable, le salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire.

Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de quatre (4) heures par semaine en temps supplémentaire.

- d) Un salarié qui doit effectuer plus de huit (8) heures de temps supplémentaire au-delà de sa semaine normale de travail, sera rémunéré au taux double, pour tout travail effectué en sus de huit (8) heures.

Par exception, lorsqu'un jour férié réduit la semaine normale de travail, le taux double est payable après dix (10) heures au-delà de la semaine normale.

- e) Tout travail effectué un dimanche sera rémunéré au taux double.

- 10.05 Le salarié aura droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa première demi-journée de travail et une seconde pause de quinze minutes vers le milieu de sa deuxième demi-journée de travail.

Tout salarié devant travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

Advenant que cette période de repos n'ait pas pu être prise, elle sera payée à l'employé.

ARTICLE XI JOURS DE FÊTE CHOMÉS ET PAYÉS

- 11.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

ARTICLE XI JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS (Suite)

- 11.01 - Jour de Noël  
- Le 26 décembre (de 8:00 à 12:00 (4 heures) )  
- Le Jour de l'An  
- Le 2 Janvier ( de 8:00 à 12:00 (4 heures) )  
- La Fête du Travail  
- La Confédération  
- La St-Jean Baptiste  
- L'Action de Grâces  
- L'Anniversaire de naissance du salarié.

Trois (3) congés mobiles par année seront accordés au salarié selon la procédure suivante:

- Les congés mobiles seront choisis par le salarié par ordre d'ancienneté dans chaque département.
- Un (1) seul salarié à la fois pourra prendre un (1) congé mobile dans chaque rayon à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- Si pour une raison ou une autre un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de congés mobiles accumulés à la date de son départ.

11.02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés est rémunéré au taux double en plus du paiement de la fête.

11.03 Toute fête coïncidant avec un jour non ouvrable ou les vacances, doit être payée à l'employé ou être remise à un autre jour ouvrable au choix du salarié mais après entente avec l'Employeur sur le choix du moment.

11.04 Le salarié dont le jour de congé hebdomadaire tombe un jour de fête chômé a le droit de reprendre son jour de congé dans la même semaine.

11.05 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie du salarié.

ARTICLE XII      VACANCES

12.01    Tout salarié a droit à une période de vacances annuelles payées dont la durée est déterminée comme suit:

a)    Une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

S'il a moins d'une année de service au 30 avril et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence;

b)    Un (1) an mais moins de cinq (5) ans:

Deux semaines de salaire régulier.

c)    Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:

Trois (3) semaines de salaire régulier.

d)    Dix (10) ans mais moins de seize (16) ans:

Quatre (4) semaines de salaire régulier.

e)    Seize (16) ans et plus:

Cinq (5) semaines de salaire régulier.

12.02    La rémunération pour les vacances est remise au salarié avant son départ pour les vacances.

12.03    Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque département.

Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées au plus tard le 1er avril de chaque année.

12.04    La période normale de prise de vacances d'un salarié sera du 15 janvier au 15 juin et du 15 août au 15 décembre.

Un employé peut toutefois prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XII VACANCES (Suite)

- 12.05 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou en période de pas moins d'une semaine à la fois.
- 12.06 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacance accumulés à la date de son départ.
- 12.07 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacance d'un salarié, ce congé selon le choix du salarié, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.
- 12.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés.  
Un seul salarié à la fois peut prendre des vacances dans chaque rayon, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

ARTICLE XIII CONGÉS SOCIAUX

- 13.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- 1- A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage.

Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'appliquera pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement.

Pour tout congé stipulé plus haut, le salarié devra donner un avis de neuf (9) jours, à l'Employeur.

ARTICLE XIII CONGÉS SOCIAUX (Suite)

- 13.01 2- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:  
Un (1) jour ouvrable;
- 3- A l'occasion du décès du conjoint de droit ou de fait ou de l'enfant;  
Cinq (5) jours ouvrables;
- 4- A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur:  
Trois (3) jours ouvrables;
- 5- A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents:  
Deux (2) jours ouvrables;
- 6- A l'occasion de son mariage:  
Deux (2) jours ouvrables;
- 7- Si les funérailles ont lieu à une distance excédant cent (100) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier a droit à un jour additionnel de congé payé.

ARTICLE XIV CONGÉS MALADIE

- 14.01 Il est accordé à tout salarié régulier un crédit accumulé de 6.4 heures de maladie par mois de service accumulé jusqu'à un maximum de soixante-quatre (64) heures durant l'année. *RENOUVELABLE AU 1<sup>er</sup> JANVIER DE CHAQUE ANNÉE*

Un jour de congé de maladie équivaut à huit (8) heures et doit être payé au taux régulier du salarié.

Le salarié absent par la maladie, reçoit son salaire régulier jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés à son crédit.

ARTICLE XIV CONGÉS MALADIE (Suite)

14.01 c) Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité pour congé de maladie est soumis aux conditions suivantes:

- Le salarié doit prévenir l'Employeur ou son représentant d'une telle absence avant le début de son quart de travail ou aussitôt qu'il lui sera possible.

14.02 L'Employeur peut exiger un certificat médical après une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

14.03 Lors du départ, pour quelque raison que ce soit, tous salariés ou ses ayants droits bénéficient des jours de maladie accumulés à cette date.

Le paiement en est effectué selon le taux du salaire payé au moment du départ.

14.04 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé maladie est payé le 15 décembre de chaque année, l'équivalent des jours de congé maladie non utilisés.

ARTICLE XV ASSURANCE COLLECTIVE

15.01 Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective.

L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pour cent (50%) de la prime requise pour donner droit aux dits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de Métro-Richelieu.

Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps, à la demande du salarié.

ARTICLE XVI MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Principe:

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable, uniforme et progressive.

16.02 Sauf dans les cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à la suspension ou au congédiement avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié pour deux (2) offenses de même nature.

Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

16.03 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit par écrit à l'employé et au Syndicat un avis spécifiant les raisons qui ont motivé une telle mesure disciplinaire.

16.04 Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre le salarié, si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois.

16.05 Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE XVII SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

17.01 Les salaires hebdomadaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe A.

17.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi midi; cependant si le lundi ou le jeudi est un jour chômé, la paie sera distribué le jour suivant.

ARTICLE XVII SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

17.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- La période de paie
- Le nombre d'heures régulières;
- Le nombre d'heures en temps supplémentaires;
- Le salaire brut
- Les déductions (impôts, assurance collective, cotisation syndicale, etc.)
- Le salaire net
- Les commissions, s'il y a lieu.

17.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet des attributions et du salaire attaché à la fonction concernée.

A défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

18.01 Frais de déplacement:

Les frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de l'Employeur.

18.02 Uniformes de travail:

Deux (2) uniformes et deux (2) sarraus correspondant à la taille du salarié seront fournis par l'Employeur à chaque année pour les salariées du sexe féminin et entretenus par la salariée.

Pour tous les autres salariés, les uniformes ou parties d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis et entretenus à ses frais.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (Suite)

18.03 Caisse d'Economie

Les parties conviennent que dans les mois qui suivent la signature de la présente convention collective, les membres du Syndicat pourront créer une Caisse d'Economie, à l'avantage des salariés de secteur de l'alimentation.

Sur réception d'une autorisation écrite d'un salarié, l'employeur déduit de la paie de ce salarié, les sommes d'argent dont le montant apparaîtra sur l'autorisation.

Les sommes ainsi déduites seront remises mensuellement par l'Employeur à ladite Caisse d'Economie.

18.04 Système de contrôle du temps:

En vue de la bonne application des dispositions concernant les heures de travail et le temps supplémentaire, l'Employeur installera un système d'enregistrement qui permettra de contrôler l'heure d'arrivée et de départ des salariés.

Les écarts de trois (3) minutes en plus ou en moins du début et de la fin de son horaire de travail seront ignorés.

Ceci constituera le seul critère valable pour le paiement du temps supplémentaire. Le salarié pourra vérifier chaque jour les heures de travail et le temps supplémentaire enregistrés à son nom.

Seul le salarié peut pointer sa carte. En cas d'oubli de pointer ou d'erreur, le salarié indique le temps effectué et seul le gérant ou le propriétaire du magasin peut valider cette carte en y apposant ses initiales.

S'il y a désaccord, quant au temps effectué, le salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (Suite)

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail, nécessitant un arrêt ou absence du travail, ne subit aucune perte de salaire pour la première journée d'absence de travail.

18.06 Tout salarié qui se présente au travail à son horaire régulier, sans avoir été avisé au préalable par l'Employeur de ne pas le faire, reçoit une compensation équivalente à quatre (4) heures de son salaire.

18.07 Fonction de Juré

Lorsqu'un salarié est appelé à agir ou agit comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier.

18.08 Lors de la journée de votation aux élections Provinciales Fédérales et Référendum, l'Employeur doit accorder au salarié le temps qu'il lui faudra de façon à ce qu'il dispose de quatre (4) heures consécutives pour aller voter. S'il doit s'absenter pendant ses heures de travail, ce sera sans perte de salaire.

ARTICLE XIX CONGÉS DE MATERNITÉ

19.01 1.- L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

2.- L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

ARTICLE XIX CONGÉS DE MATERNITÉ (Suite)

- 19.C1 2- Elle peut cesser de travailler à compter du début du septième mois (7ième) de la grossesse c'est à dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'Employeur dans les meilleurs délais.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail, sous réserve des dispositions de la Loi relative au retrait préventif à la Travailleuse enceinte.

- 3- Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 4- L'Employée doit reprendre son travail entre la quarante-deuxième (42e) et la trois cent trentième (330e) journée suivant l'accouchement.

Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission.

Sauf, s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

ARTICLE XIX CONGÉ MATERNITÉ (Suite)

- 19.01 5- Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, l'employée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

ARTICLE XX PRUDENCE, SÉCURITÉ, EQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

- 20.01 Les parties conviennent de coopérer pour assurer la prévention et une protection adéquate, conformément à la Loi.

20.02 a) Equipement de sécurité

Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la Loi seront fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.

- b) Tout salarié ou le Syndicat en son nom peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter les travaux jugés dangereux pour la santé et la sécurité de celui-ci.

Si après avoir avisé l'Employeur, ce dernier n'a pas remédié à la situation dangereuse dans un délai raisonnable, en égard au danger existant.

- 20.03 L'Employeur aménagera, dans son établissement, un endroit propre, adéquat que le salarié pourra utiliser pendant ses périodes de repos, de repas.

- 20.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premier soin, conforme au règlement no 33 des règlements de la Commission des Accidents de Travail, qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

ARTICLE XX PRUDENCE, SÉCURITÉ, ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (Suite)

20.05 Équipement de sécurité:

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié travaillant à l'intérieur de l'établissement de l'Employeur peut cesser de travailler sans subir de perte de salaire régulier, une (1) heure après que l'Employeur a été mis en demeure de remédier à la situation lorsque la température à l'intérieur de l'établissement baisse à un niveau inférieur à 65 degré fahrenheit ou 18 degré centigrade.

ARTICLE XXI RETENUES SUR LES SALAIRES

21.01 Aucune retenue ne devra être faite sur le salaire d'une caissière pour argent manquant à la fin d'une journée de travail, si la caissière concernée n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.

Pour fin d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse signifie qu'elle est la seule à y faire des entrées et des sorties d'argent, au commencement et/ou à la fin de sa journée ou semaine de travail et que pendant qu'elle s'absente pour les repas ou pour toutes autres causes, sa caisse soit fermée et qu'elle en possède la clef.

ARTICLE XXII PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

22.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente.

22.02 Constituera un grief, au sens de la présente toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente.

ARTICLE XXII PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEF (Suite)

- 22.03 a) Le ou les employés seuls ou le délégué d'établissement ou les salariés concernés, accompagnés du délégué d'établissement ou le Syndicat, doivent soumettre par écrit tout grief au gérant dans les trente (30) jours suivant l'incident dont découle le grief ou de sa connaissance.
- b) A défaut du gérant de donner sa réponse dans les dix (10) jours de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le Syndicat à l'arbitrage.
- 22.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 22.05 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas, ne l'invalide pas.

ARTICLE XXIII ARBITRAGE

- 23.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la première étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue à la première étape ou de l'expiration des délais.
- 23.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision, juste et raisonnable dans les circonstances, pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

ARTICLE XXIII ARBITRAGE

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

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

MICHELLE AMERY  
Secrétaire de l'Union  
100, Avenue de la  
Libération

*Michelle Amery*  
*Secrétaire de l'Union*

YVES XI...  
100, Avenue de la  
Libération

*Yves XI...*  
*100, Avenue de la Libération*

ARTICLE XXIV DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> Juillet 1984 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1985. Toutes ces dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la suivante.

SIGNÉ À ST-DONAT, CE... 14 ...ième jours de... AOÛT .....1984.

LACHAPELLE LIMITÉE  
Commerce de Quincaillerie  
320, Avenue du Lac  
St-Donat, P.Q.

*Renée Jean Hay Sec.*  
*Yvon Wazet*  
.....  
.....

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LACHAPELLE LIMITÉE  
1601, Delorimier  
Montréal, P.Q.

*Renée Brucillette*  
*Roland St. Amant*  
*Paul Doyon*  
.....  
.....

A N N E X E " B "

EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE (partiel)

Les employés surnuméraires (partiels) jouissent des avantages de la convention collective en tenant compte des restrictions suivantes:

1- Période de probation:

La période de probation est de soixante-six (66) jours de huit (8) heures travaillées.

2- Temps supplémentaire:

Le temps supplémentaire s'applique après dix (10) heures de travail le vendredi et huit (8) heures les autres jours.

3- Jours de fête chômés et payés:

Les jours de fêtes sont payés par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédent ledit congé.

4- Vacances:

Les vacances seront payées au pourcentage du salaire gagné pour la période de référence tel que spécifié à l'article 12.01 a), b), c), d).

A savoir: 4%, 6%, 8%, 10%.

5- Travail le dimanche:

Tous les salariés surnuméraires travaillant le dimanche seront rémunérés à temps régulier.

6- Limitation des salariés à temps partiel

Le nombre maximum de salariés surnuméraires que peut embaucher l'employeur est établi en rapport **avec** le nombre de salarié régulier de l'établissement, y compris les associés ou les directeurs qui y travaillent régulièrement le tout conforme au tableau suivant:

ANNEXE " B "

6- Limitation des salariés à temps partiel (suite)

<u>Personnel Régulier</u>	<u>Surnuméraires possibles</u>
de 1 à 3	1
de 4 à 6	2
de 7 à 9	3
de 10 à 12	4
de 13 à 15	5
de 16 à 18	6
de 19 à 21	7
de 22 à 24	8
de 25 à 27	9
de 28 à 30	10
et ainsi de suite.	

Cependant pour la période entre le 1er mai et le 30 septembre et celle allant du 10 décembre au 15 janvier, l'Employeur peut déroger de cette règle.

7- Ancienneté

L'accumulation pour les salariés à temps partiel sera calculée à raison de vingt-deux (22) jours de travail pour un (1) mois d'ancienneté.

## DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES SALAIRES

CLASSIFICATION	REG. OU PARTIEL	DEBUT	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
ACHETEUR		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1984.						
	REG.	314.00\$	326.00\$	337.20\$	350.00\$	373.60\$		
	T.P.	7.85\$	8.15\$	8.43\$	8.75\$	9.34\$		
		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1985						
	REG.	329.70\$	342.30\$	354.06\$	367.50\$	392.28\$		
	T.P.	8.24\$	8.56\$	8.85\$	9.19\$	9.81\$		
CAISSIERE		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1984						
	REG.	242.68\$	258.41\$	265.15\$	280.88\$	297.73\$	308.96\$	337.05\$
	T.P.	6.07\$	6.46\$	6.63\$	7.02\$	7.44\$	7.72\$	8.43\$
		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1985						
	REG.	254.81\$	271.33\$	278.41\$	294.92\$	312.62\$	324.41\$	353.90\$
	T.P.	6.37\$	6.78\$	6.96\$	7.37\$	7.81\$	8.11\$	8.85\$
COMMISS: - Quincaillerie		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1984						
	REG.	252.79\$	267.39\$	280.88\$	297.73\$	312.33\$	331.43\$	361.77\$
	T.P.	6.32\$	6.68\$	7.02\$	7.44\$	7.81\$	8.29\$	9.04\$
		EFFECTIF LE 1er JUILLET 1985						
	REG.	265.43\$	280.76\$	294.92\$	312.62\$	327.95\$	348.00\$	379.86\$
	T.P.	6.63\$	7.01\$	7.37\$	7.81\$	8.20\$	8.70\$	9.53\$



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

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 18800-013

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"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-18800-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-08-14</b>	Reception: <b>84-08-17</b>
	<b>Durée</b>	Du: _____ Au: _____
		Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de Lachapelle Ltée (CSN)</b> 1601 rue Dalarimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lachapelle Ltée</b> 320 ave du Lac St-Donat, QC. J0T 2G0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc</b> Att: M. Paul Doyon 1601 rue Dalarimier Montréal, QC. H2K 4M5	<b>E.V. Quincallerie et Commerce de Bois</b> 320 ave du Lac Région: <u>06-09</u> Activité: <u>6310 (8)</u> Affiliation: <u>1</u>

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**

- Entente: Clause 11.01 - congés mobiles

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-09-04</b>

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

003 (113)

**RECHERCHE**

*Copie conforme  
N. Masson*

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:



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"/> 1ière convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-18800-01</b>
Date	Signature: <b>84-08-14</b> Reception: <b>84-08-17</b>	Durée	Du: _____ Au: _____
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de Lachapelle Limitée (CSN)</b> <b>1601 rue Delorimier</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2K 4M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lachapelle Ltée</b> <b>442 rue Principale</b> <b>St-Donat, QC.</b> <b>J0T 2C0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc</b> <b>Att: M. Paul Doyon</b> <b>1601 rue Delorimier</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2K 4M5</b>	<b>E.V. Marché d'Alimentation</b> <b>442 Principale</b> Région: <b>06-09</b> Activité: <b>6310 (8)</b> Affiliation: <b>1</b>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voire au verso pour les codes

Remarques

entente: **Clause 11.01 - congés mobiles**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-08-04</b>

Pour renseignements

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

003 (113) RECHERCHE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LACHAPELLE LIMITÉE  
1601, rue Delormier  
Montréal, P.Q.

(ci-après appelé le SYNDICAT)

LA PRÉSENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

04  
AUG 15 - 9:26  
ms

(4)

05258-9

2

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LACHAPELLE LIMITÉE  
ayant son commerce d'Alimentation  
situé au:  
442, rue Principale  
St-Donat

(ci-après appelé l'EMPLOYEUR ~~ou~~ la COMPAGNIE)

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LACHAPELLE LIMITÉE  
1601, rue Delormier  
Montréal, P.Q.

(ci-après appelé le SYNDICAT)

BOC  
MONTREAL  
MESSAGERS

84  
AUG 15 - 9:36

*huk*

LA PRÉSENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

- I N D E X -

<u>PAGE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	I II III IV	But de la Convention Reconnaissance Juridiction Définition des Termes
2	IV V	Définition des termers (suite) Droit de direction
3	VI	Régime syndical
4	VII	Activités syndicales
5	VIII	Ancienneté
6	VIII IX	Ancienneté (suite) Poste vacant - mise à pied- réembauche
7	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
8	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
9	IX	Poste vacant - mise à pied- réembauche
10	X	Heures de Travail
11	X	Heures de Travail
12	X	Heures de Travail
13	XI	Jours de Fête chomés et payés
14	XII	Vacances
15	XII XIII	Vacances Congés Sociaux
16	XIII XIV	Congés Sociaux Congés Maladie
17	XIV XV	Congés Maladie Assurance Collective
18	XVI XVII	Mesures Disciplinaires Salaires & Classifications
19	XVII XVIII	Salaires & Classifications Dispositions Particulières
20	XVIII XIX	Dispositions Particulières Congé Maternité
21	XIX	Congé Maternité
22	XX	Prudence, sécurité, équipement de sécurité.
23	XXI XXII	Retenues sur les salaires Procédure de règlement de grief
24	XXIII	Arbitrage
Annexe A		Salaire
Annexe B		Employé surnuméraire (partiel)

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régit par les présentes.

ARTICLE II RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.

ARTICLE III JURIDICTION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, le 6 décembre 1979.

ARTICLE IV DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Salarié:  
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 4.02 Salarié régulier:  
Tout salarié embauché par l'Employeur en vue de travailler normalement trente (30) heures et plus par semaine.

ARTICLE IV            DEFINITION DES TERMES (Suite)

4.03    Employé surnuméraire:

Tout salarié embauché par l'Employeur en vue de travailler normalement moins de trente (30) heures par semaine.

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser des salariés surnuméraires ou à temps partiel en vue de causer des ~~mis~~ à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel régulier ou d'empêcher le rappel au travail.

Sans préjudice, l'Employeur peut, entre le 15 juin et le 15 septembre et entre le 15 décembre et le 15 janvier, faire travailler à l'occasion des salariés surnuméraires ou à temps partiel pour des périodes de quarante (40) heures par semaine.

4.04    Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement à l'exception des employés Cadres.

4.05    a)    Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat ni les salariés, ne doivent faire de distinctions à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales et les deux parties conviennent de s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

b)    L'Employeur ou ses salariés n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE V            DROIT DE DIRECTION

5.01    Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la présente convention collective et de la loi.

ARTICLE VI REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la Convention.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.03 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de tout salarié une somme équivalente aux cotisations du Syndicat telles que fixées par règlement dudit syndicat.

Il en fait remise intégrale au Syndicat avec un état indiquant le salaire de chaque salarié, le montant prélevé sur chacun et le nom de celui-ci.

6.04 L'Employeur s'engage à fournir, dans les (30) trente jours de la signature de la convention, et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant:

- leur nom et prénom;
- leur traitement;
- la fonction assignée;
- l'ancienneté générale;
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- leur adresse domiciliaire;
- leur date d'entrée en service.

L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

ARTICLE VII ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Les représentants autorisés par le syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

- 1- La négociation et la conciliation de la convention collective.
- 2- De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
- 3- D'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre;

7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut-être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

7.03 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant ses affaires syndicales.

7.04 Tout salarié, pas plus d'un (1) à la fois, peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile.

Le syndicat doit donner un avis de cinq (5) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé.

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en année, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout salarié régit par les présentes.

L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.

8.02 L'ancienneté peut se perdre pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1- Départ volontaire:

le salarié peut toutefois révoquer sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa décision;

2- Congédiement pour juste cause;

3- Il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté au moment de sa mise à pied mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

4- A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable, ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée au syndicat.

8.03 L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie, un accident ou une mise à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

- 8.04 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier pour un employé régulier. Une fois la période de probation ci-haut mentionnée complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 8.05 Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, le salarié jouit de tous les droits et privilèges prévus dans la présente convention, sauf en ce qui a trait au transfert, mise à pied, suspension ou renvoi.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE À PIED - REEMBAUCHE

- 9.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 7.03 de la présente convention, pendant sept (7) jours ouvrables. Le salarié intéressé inscrit sa demande de promotion ou de nomination sur cet avis dans les délais ci-haut énumérés et en donne une copie au délégué. L'Employeur avisera par écrit le délégué du nom du candidat retenu pour le poste affiché.
- 9.02 a) Les postes vacants sont accordés au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE A PIED - REEMBAUCHE (Suite)

9.02 b) Ordre de préséance

Le droit d'ancienneté est reconnu dans l'ordre de préséance suivant:

- 1- D'abord les salariés du rayon de l'établissement;
- 2- Ensuite les autres salariés de l'établissement;
- 3- Pour les fins d'application du présent article, il y a les rayons suivants:
  - Employé de bureau
  - Caisse
  - Epicerie, fruits et légumes
  - Viande
  - Aide-général

9.03 Le salarié qui remplit en permanence une fonction supérieure, reçoit immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.

9.04 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement pour une période de huit (8) heures et plus, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement il recevra pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

9.05 Conditions de la mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied;

Le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE A PIED - REEMBAUCHE (suite)

9.05 Conditions de la mise à pied (suite)

Le salarié qui se prévaut de la procédure prévue au présent article sera rémunéré suivant le taux fixé pour le poste du salarié qu'il a déplacé.

9.06 Conditions de la mise à pied

Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de tout cet article, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou la qualification d'un candidat est sujette à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévu à la présente convention.

9.07 Préavis

Tout salarié régulier a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied. Le salarié n'est pas tenu de travailler sa période de préavis et reçoit quand même son plein salaire pour ladite période.

De même, tout salarié qui veut quitter le service de son Employeur, doit donner un même préavis.

9.08 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologiques ou économiques faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, au Syndicat et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- Deux (2) mois lorsque le nombre de mise à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

9.09 L'Employeur ne pourra embaucher de nouveaux salariés à moins que tous les salariés mis à pied ne soient réembauchés.

ARTICLE IX POSTE VACANT - MISE À PIED - REEMBAUCHE (Suite)

9.09 Les salariés mis à pied seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est à dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réembauchés.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- d) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour sera de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- e) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel sera de trente (30) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.

En aucun cas un salarié à temps partiel ne travaillera moins de quatre (4) heures par semaine.

- f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers seront de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum sera de dix (10) heures.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL (Suite)

10.01 g) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, seront programmés et/ou travailleront des périodes quotidiennes de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.

h) Lundi: 8:00 à 18:00 heures  
Mardi: 8:00 à 18:00 heures  
Mercredi: 8:00 à 18:00 heures  
Jeudi: 8:00 à 21.15 heures  
Vendredi: 8:00 à 21:15 heures  
Samedi: 8:00 à 18:00 heures

10.02 a) Les salariés réguliers seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

Cependant ces salariés réguliers pourront être tenus de travailler un(1) seul soir par semaine après dix-huit (18) heures et ce lorsque le magasin est ouvert à la clientèle.

Ce soir-là, sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21.15) minutes.

b) Les salariés à temps partiels seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

Cependant lorsque le magasin est ouvert à la clientèle, ce soir-là sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze minutes (21:15).

ARTICLE X            HEURES DE TRAVAIL (Suite)

10.03    Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

L'heure de repas est établie de la façon suivante:

- a)    Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant onze heures trente (11:30) minutes a.m., ni se terminer après quatorze heures (14:00).
- b)    Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant seize heures trente (16.30) , ni se terminer après dix-huit heures trente minutes (18:30).
- c)    Il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir.

10.04    a)    Temps supplémentaire  
Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine de travail et de la cédule habituelle du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%).

Le temps supplémentaire doit être approuvé par l'Employeur ou son représentant.

- b)    Le taux normal d'un salarié est établi en divisant le salaire hebdomadaire de l'intéressé par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.
- c)    Le temps supplémentaire est distribué équitablement, selon l'ancienneté, aux salariés où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 10.04 c) Cependant pour raison valable, le salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire.

Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de quatre (4) heures par semaine en temps supplémentaire.

- d) Un salarié qui doit effectuer plus de huit (8) heures de temps supplémentaire au-delà de sa semaine normale de travail, sera rémunéré au taux double, pour tout travail effectué en sus de huit (8) heures.

Par exception, lorsqu'un jour férié réduit la semaine normale de travail, le taux double est payable après dix (10) heures au-delà de la semaine normale.

- e) Tout travail effectué un dimanche sera rémunéré au taux double.

- 10.05 Le salarié aura droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa première demi-journée de travail et une seconde pause de quinze minutes vers le milieu de sa deuxième demi-journée de travail.

Tout salarié devant travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

Advenant que cette période de repos n'ait pas pu être prise, elle sera payée à l'employé.

ARTICLE XI JOURS DE FÊTE CHOMÉS ET PAYÉS

- 11.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

ARTICLE XI JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS (Suite)

- 11.01 - Jour de Noël
- Le 26 décembre (de 8:00 à 12:00 (4 heures) )
  - Le Jour de l'An
  - Le 2 Janvier ( de 8:00 à 12:00 (4 heures) )
  - La Fête du Travail
  - La Confédération
  - La St-Jean Baptiste
  - L'Action de Grâces
  - L'Anniversaire de naissance du salarié.

Trois (3) congés mobiles par année seront accordés au salarié selon la procédure suivante:

- Les congés mobiles seront choisis par le salarié par ordre d'ancienneté dans chaque département;
- Un (1) seul salarié à la fois pourra prendre un (1) congé mobile dans chaque rayon à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- Si pour une raison ou une autre un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de congés mobiles accumulés à la date de son départ.

- 11.02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés est rémunéré au taux double en plus du paiement de la fête.
- 11.03 Toute fête coïncidant avec un jour non ouvrable ou les vacances, doit être payée à l'employé ou être remise à un autre jour ouvrable au choix du salarié mais après entente avec l'Employeur sur le choix du moment.
- 11.04 Le salarié dont le jour de congé hebdomadaire tombe un jour de fête chômé a le droit de reprendre son jour de congé dans la même semaine.
- 11.05 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie du salarié.

ARTICLE XII      VACANCES

12.01 Tout salarié a droit à une période de vacances annuelles payées dont la durée est déterminée comme suit:

a) Une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

S'il a moins d'une année de service au 30 avril et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence;

b) Un (1) an mais moins de cinq (5) ans:  
Deux semaines de salaire régulier.

c) Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:  
Trois (3) semaines de salaire régulier.

d) Dix (10) ans mais moins de seize (16) ans:  
Quatre (4) semaines de salaire régulier.

e) Seize (16) ans et plus:  
Cinq (5) semaines de salaire régulier.

12.02 La rémunération pour les vacances est remise au salarié avant son départ pour les vacances.

12.03 Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque département.

Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées au plus tard le 1er avril de chaque année.

12.04 La période normale de prise de vacances d'un salarié sera du 15 janvier au 15 juin et du 15 août au 15 décembre.  
Un employé peut toutefois prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XII VACANCES (Suite)

- 12.05 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou en période de pas moins d'une semaine à la fois.
- 12.06 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacance accumulés à la date de son départ.
- 12.07 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacance d'un salarié, ce congé selon le choix du salarié, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.
- 12.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés.  
Un seul salarié à la fois peut prendre des vacances dans chaque rayon, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

ARTICLE XIII CONGÉS SOCIAUX

- 13.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- 1- A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage.

Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'appliquera pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement.

Pour tout congé stipulé plus haut, le salarié devra donner un avis de neuf (9) jours, à l'Employeur.

ARTICLE XIII CONGÉS SOCIAUX (Suite)

- 13.01 2- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:  
Un (1) jour ouvrable;
- 3- A l'occasion du décès du conjoint de droit ou de fait ou de l'enfant;  
Cinq (5) jours ouvrables;
- 4- A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur:  
Trois (3) jours ouvrables;
- 5- A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents:  
Deux (2) jours ouvrables;
- 6- A l'occasion de son mariage:  
Deux (2) jours ouvrables;
- 7- Si les funérailles ont lieu à une distance excédant cent (100) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier a droit à un jour additionnel de congé payé.

ARTICLE XIV CONGÉS MALADIE

14.01 Il est accordé à tout salarié régulier un crédit accumulé de 6.4 heures de maladie par mois de service accumulé jusqu'à un maximum de soixante-quatre (64) heures durant l'année. *RENOUVELABLE AU 1<sup>er</sup> JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.*

Un jour de congé de maladie équivaut à huit (8) heures et doit être payé au taux régulier du salaire.

Le salarié absent par la maladie, reçoit son salaire régulier jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés à son crédit.

ARTICLE XIV CONGÉS MALADIE (Suite)

14.01 c) Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité pour congé de maladie est soumis aux conditions suivantes:

- Le salarié doit prévenir l'Employeur ou son représentant d'une telle absence avant le début de son quart de travail ou aussitôt qu'il lui sera possible.

14.02 L'Employeur peut exiger un certificat médical après une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

14.03 Lors du départ, pour quelque raison que ce soit, tous salariés ou ses ayants droits bénéficient des jours de maladie accumulés à cette date.

Le paiement en est effectué selon le taux du salaire payé au moment du départ.

14.04 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé maladie est payé le 15 décembre de chaque année, l'équivalent des jours de congé maladie non utilisés.

ARTICLE XV ASSURANCE COLLECTIVE

15.01 Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective.

L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pour cent (50%) de la prime requise pour donner droit aux dits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de Métro-Richelieu.

Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps, à la demande du salarié.

ARTICLE XVI MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Principe:

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable, uniforme et progressive.

16.02 Sauf dans les cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à la suspension ou au congédiement avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié pour deux (2) offenses de même nature.

Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

16.03 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit par écrit à l'employé et au Syndicat un avis spécifiant les raisons qui ont motivé une telle mesure disciplinaire.

16.04 Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre le salarié, si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois.

16.05 Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE XVII SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

17.01 Les salaires hebdomadaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe A.

17.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi midi; cependant si le lundi ou le jeudi est un jour chômé, la paie sera distribuée le jour suivant.

ARTICLE XVII SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

17.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- La période de paie
- Le nombre d'heures régulières;
- Le nombre d'heures en temps supplémentaires;
- Le salaire brut
- Les déductions (impôts, assurance collective, cotisation syndicale, etc.)
- Le salaire net
- Les commissions, s'il y a lieu.

17.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet des attributions et du salaire attaché à la fonction concernée.

A défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

18.01 Frais de déplacement:

Les frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de l'Employeur.

18.02 Uniformes de travail:

Deux (2) uniformes et deux (2) sarraus correspondant à la taille du salarié seront fournis par l'Employeur à chaque année pour les salariées du sexe féminin et entretenus par la salariée.

Pour tous les autres salariés, les uniformes ou parties d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis et entretenus à ses frais.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (Suite)

18.03 Caisse d'Economie

Les parties conviennent que dans les mois qui suivent la signature de la présente convention collective, les membres du Syndicat pourront créer une Caisse d'Economie, à l'avantage des salariés de secteur de l'alimentation.

Sur réception d'une autorisation écrite d'un salarié, l'employeur déduit de la paie de ce salarié, les sommes d'argent dont le montant apparaîtra sur l'autorisation.

Les sommes ainsi déduites seront remises mensuellement par l'Employeur à ladite Caisse d'Economie.

18.04 Système de contrôle du temps:

En vue de la bonne application des dispositions concernant les heures de travail et le temps supplémentaire, l'Employeur installera un système d'enregistrement qui permettra de contrôler l'heure d'arrivée et de départ des salariés.

Les écarts de trois (3) minutes en plus ou en moins du début et de la fin de son horaire de travail seront ignorés.

Ceci constituera le seul critère valable pour le paiement du temps supplémentaire. Le salarié pourra vérifier chaque jour les heures de travail et le temps supplémentaire enregistrés à son nom.

Seul le salarié peut pointer sa carte. En cas d'oubli de pointer ou d'erreur, le salarié indique le temps effectué et seul le gérant ou le propriétaire du magasin peut valider cette carte en y apposant ses initiales.

S'il y a désaccord, quant au temps effectué, le salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE XVIII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (Suite)

- 18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail, nécessitant un arrêt ou absence du travail, ne subit aucune perte de salaire pour la première journée d'absence de travail.
- 18.06 Tout salarié qui se présente au travail à son horaire régulier, sans avoir été avisé au préalable par l'Employeur de ne pas le faire, reçoit une compensation équivalente à quatre (4) heures de son salaire.
- 18.07 Fonction de Juré  
Lorsqu'un salarié est appelé à agir ou agit comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier.
- 18.08 Lors de la journée de votation aux élections Provinciales Fédérales et Référendum, l'Employeur doit accorder au salarié le temps qu'il lui faudra de façon à ce qu'il dispose de quatre (4) heures consécutives pour aller voter. S'il doit s'absenter pendant ses heures de travail, ce sera sans perte de salaire.

ARTICLE XIX CONGÉS DE MATERNITÉ

- 19.01 1.- L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 2.- L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

ARTICLE XIX CONGÉS DE MATERNITÉ (Suite)

- 19.01 2- Elle peut cesser de travailler à compter du début du septième mois (7ième) de la grossesse c'est à dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'Employeur dans les meilleurs délais.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail, sous réserve des dispositions de la Loi relative au retrait préventif à la Travailleuse enceinte.

- 3- Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 4- L'Employée doit reprendre son travail entre la quarante-deuxième (42e) et la trois cent trentième (330e) journée suivant l'accouchement.

Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission.

Sauf, s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

ARTICLE XIX CONGÉ MATERNITÉ (Suite)

- 19.01 5- Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, l'employée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

ARTICLE XX PRUDENCE, SÉCURITÉ, EQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

- 20.01 Les parties conviennent de coopérer pour assurer la prévention et une protection adéquate, conformément à la Loi.

20.02 a) Equipement de sécurité

Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la Loi seront fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.

- b) Tout salarié ou le Syndicat en son nom peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter les travaux jugés dangereux pour la santé et la sécurité de celui-ci.

Si après avoir avisé l'Employeur, ce dernier n'a pas remédié à la situation dangereuse dans un délai raisonnable, en égard au danger existant.

- 20.03 L'Employeur aménagera, dans son établissement, un endroit propre, adéquat que le salarié pourra utiliser pendant ses périodes de repos, de repas.

- 20.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premier soin, conforme au règlement no 33 des règlements de la Commission des Accidents de Travail, qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

ARTICLE XX PRUDENCE, SÉCURITÉ, ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ (Suite)

20.05 Équipement de sécurité:

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié travaillant à l'intérieur de l'établissement de l'Employeur peut cesser de travailler sans subir de perte de salaire régulier, une (1) heure après que l'Employeur a été mis en demeure de remédier à la situation lorsque la température à l'intérieur de l'établissement baisse à un niveau inférieur à 65 degré fahrenheit ou 18 degré centigrade.

ARTICLE XXI RETENUES SUR LES SALAIRES

21.01 Aucune retenue ne devra être faite sur le salaire d'une caissière pour argent manquant à la fin d'une journée de travail, si la caissière concernée n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.

Pour fin d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse signifie qu'elle est la seule à y faire des entrées et des sorties d'argent, au commencement et/ou à la fin de sa journée ou semaine de travail et que pendant qu'elle s'absente pour les repas ou pour toutes autres causes, sa caisse soit fermée et qu'elle en possède la clef.

ARTICLE XXIII PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEF

22.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente.

22.02 Constituera un grief, au sens de la présente toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente.

ARTICLE XXII PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF (Suite)

- 22.03 a) Le ou les employés seuls ou le délégué d'établissement ou les salariés concernés, accompagnés du délégué d'établissement ou le Syndicat, doivent soumettre par écrit tout grief au gérant dans les trente (30) jours suivant l'incident dont découle le grief ou de sa connaissance.
- b) A défaut du gérant de donner sa réponse dans les dix (10) jours de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le Syndicat à l'arbitrage.
- 22.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 22.05 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas, ne l'invalide pas.

ARTICLE XXIII ARBITRAGE

- 23.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la première étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue à la première étape ou de l'expiration des délais.
- 23.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

ARTICLE XXIII ARBITRAGE

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

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

*[Faint handwritten signatures and text, likely representing the parties to the arbitration agreement.]*

ARTICLE XXIV DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective entrera en vigueur le  
1er juillet 1984 et se demeurera jusqu'au 31 décembre  
1985. Toutes ces dispositions continuent de s'appliquer  
jusqu'à la signature de la suivante.

SIGNÉ À ST-DONAT, CE.....14.....ième jour de...AOUT.....1984.

LACHAPELLE LIMITÉE  
Commerce d'Alimentation  
442, rue Principale  
St-Donat, P.Q.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LACHAPELLE LTEE (CSN)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

CLASSIFICATION	REG. OU PARTIEL	DÉBUT	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
<u>COMMIS " A "</u>		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1984</u>						
Tout salarié dont la principale fonction est:	REG.	242.68\$	258.41\$	265.15\$	280.88\$	297.73\$	308.96\$	337.05\$
- Préposé au caisse	T.P.	6.07\$	6.46\$	6.63\$	7.02\$	7.44\$	7.72\$	8.43\$
- Préposé à la consigne et aux cigarettes		<u>EFFECTIF 1ER JUILLET 1985</u>						
- Préposé à la propreté des comptoirs et tablettes;	REG.	254.81\$	271.33\$	278.41\$	294.92\$	312.62\$	324.41\$	353.90\$
- Préposé à l'emballage des viandes fruits et légumes.	T.P.	6.37\$	6.78\$	6.96\$	7.37\$	7.81\$	8.11\$	8.85\$
<u>COMMIS " B "</u>		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1984</u>						
Tout salarié dont la principale fonction est:	REG.	252.79\$	267.39\$	280.88\$	297.73\$	312.33\$	331.43\$	361.77\$
- Préposé au travail général dans les départements de l'épicerie:	T.P.	6.32\$	6.68\$	7.02\$	7.44\$	7.81\$	8.29\$	9.04\$
- et/ou fruits et légumes	REG.	265.43\$	280.76\$	294.92\$	312.62\$	327.95\$	348.00\$	379.86\$
- et/ou faire la livraison	T.P.	6.63\$	7.01\$	7.37\$	7.81\$	8.20\$	8.70\$	9.53\$
<u>BOUCHER</u>		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1984</u>						
Tout salarié dont la principale fonction est:	REG.	269.64\$	284.25\$	295.48\$	317.95\$	340.42\$	362.49\$	388.73\$
- Préposé au travail général dans le département de la viande à l'exception de l'opérateur et du préposé à l'emballage.	T.P.	6.74\$	7.11\$	7.39\$	7.95\$	8.51\$	9.07\$	9.72\$
		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1985</u>						
	REG.	283.12\$	298.46\$	310.25\$	333.85\$	357.44\$	380.61\$	408.17\$
	T.P.	7.08\$	7.46\$	7.76\$	8.35\$	8.94\$	9.52\$	10.20\$

## ANNEXE "A"

## DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES SALAIRES

CLASSIFICATION	REG. OU PARTIEL	DEBUT	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
<u>CAISSIÈRE EN CHEF ET COMMIS DE BUREAU</u>		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1984</u>						
Tout salarié régulier dont la principale fonction est:	REG.	261.78\$	277.50\$	284.25\$	302.22\$	308.96\$	324.69\$	356.15\$
		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1985</u>						
- De vérifier le travail des autres caissières - et de faire le travail de bureau.	REG.	274.87\$	291.37\$	298.46\$	317.33\$	324.41\$	340.92\$	373.96\$
<u>AIDE GÉNÉRAL</u>		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1984</u>						
Tout salarié à temps partiel qui assiste le Caissier à emballer les commandes	T.P.	4.85\$	5.13\$	5.07\$	5.70\$	5.98\$	6.26\$	6.54\$
		<u>EFFECTIF LE 1ER JUILLET 1985</u>						
- Porte les commandes à l'auto - et/ou préposé au nettoyage - et/ou préposé aux bouteilles vides.	T.P.	5.09\$	5.39\$	5.95\$	5.98\$	6.28\$	6.57\$	6.87\$
**Un aide général qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit vingt-cinq (0.25\$) cents l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées.								
<u>OPÉRATEUR</u>		<u>EFFECTIF LE 1er JUILLET 1984</u>						
- Fruits et légumes - Epicerie	REG.	292.11\$	306.72\$	317.95\$	340.42\$	353.90\$	370.76\$	401.09\$
		<u>EFFECTIF LE 1er JUILLET 1985</u>						
	REG.	306.71\$	322.06\$	333.85\$	357.44\$	371.60\$	389.30\$	421.14\$

## ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES SALAIRES

<u>C L A S S I F I C A T I O N</u>	<u>REG. OU PARTIEL</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>
<u>O P E R A T E U R</u>		<u>EFFECTIF LE 1er JUILLET 1984</u>						
Viande	REG.	308.96\$	323.57\$	334.80\$	357.27\$	379.74\$	402.21\$	428.05\$
		<u>EFFECTIF LE 1er JUILLET 1985</u>						
	REG.	324.41\$	339.75\$	351.54\$	375.13\$	398.73\$	422.32\$	449.45\$

A N N E X E " B "

EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE (partiel)

Les employés surnuméraires (partiels) jouissent des avantages de la convention collective en tenant compte des restrictions suivantes:

1- Période de probation:

La période de probation est de soixante-six (66) jours de huit (8) heures travaillées.

2- Temps supplémentaire:

Le temps supplémentaire s'applique après dix (10) heures de travail le vendredi et huit (8) heures les autres jours.

3- Jours de fête chômés et payés:

Les jours de fêtes sont payés par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.


L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédent ledit congé.

4- Vacances:

Les vacances seront payées au pourcentage du salaire gagné pour la période de référence tel que spécifié à l'article 12.01 a), b), c), d).

A savoir: 4%, 6%, 8%, 10%.

5- Travail le dimanche:

Tous les salariés surnuméraires travaillant le dimanche seront rémunérés à temps régulier. 

6- Limitation des salariés à temps partiel

Le nombre maximum de salariés surnuméraires que peut embaucher l'employeur est établi en rapport **avec** le nombre de salarié régulier de l'établissement, y compris les associés ou les directeurs qui y travaillent régulièrement le tout conforme au tableau suivant:

ANNEXE " B "

6- Limitation des salariés à temps partiel (suite)

<u>Personnel Régulier</u>	<u>Surnuméraires possibles</u>
de 1 à 3	1
de 4 à 6	2
de 7 à 9	3
de 10 à 12	4
de 13 à 15	5
de 16 à 18	6
de 19 à 21	7
de 22 à 24	8
de 25 à 27	9
de 28 à 30	10

et ainsi de suite.

Cependant pour la période entre le 1er mai et le 30 septembre et celle allant du 10 décembre au 15 janvier, l'Employeur peut déroger de cette règle.

7- Ancienneté

L'accumulation pour les salariés à temps partiel sera calculée à raison de vingt-deux (22) jours de travail pour un (1) mois d'ancienneté.