

Je 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 checked="" type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22078-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-07-17	82-08-17		82-03-01	85-02-28	22

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Quincailleries de Québec 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Quincaillerie R. Durand Inc. 359, rue Racine Loretteville, Qc G2B 1E9

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: 359, rue Racine, Loretteville
254, Boul. L'Ormière, Neufchâtel

3790

Région	03-03	Activité	6730 (8)	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 82-08-20

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

003 (011)

RECHERCHE

155, Boul. Charest Est
QUEBEC, Qué.,

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

7411-2
07411-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22078-02
Date	Signature 85-05-24	Réception 85-05-31	Durée	Du 85-03-01	Au 88-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)	<input type="checkbox"/> Déposant QUINCAILLERIE R. DURAND INC. 359, rue Racine Loretteville, Qué. G2B 1E9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DU COMMERCE INC. 155 est, Boul. Charest G1K 3G6 Att.: M. Jacques Boivin	Région <u>03-03</u> Activité <u>6730-08</u> Affiliation <u>06 CSN</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

Mémoire d'entente pour renouveler la convention collective avec quelques modifications

Autre établissement visé:
254, boul. L'Ornière
Neufchâtel.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thérèse Demers

85-06-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

155, Boul. Charest Est
QUEBEC, Qué.,

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;



*2^e emp.
Dépôt*

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 6 1 2 9**

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input checked="" type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22078-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-24	85-06-07		85-03-01	88-02-28	22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE QUINCAILLERIES DE QUEBEC CSN 155 est, boul. Charest Québec, Qué. G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant QUINCAILLERIE R. DURAND INC. 359, rue Racine Loretteville, Qué. G2R 1E9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties RIVARD HICKSON AVOCATS 1170, chemin Saint-Louis Sillery, Qué. G1S 1E5 Att.: Me Pierre Martin V/REF: PM-298-12	Région <u>03-03</u> Activité <u>6730-08</u> Affiliation <u>06 CSN</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

Mémoire d'entente tenant lieu de renouvellement de convention collective avec certaines modifications.

Ce document a déjà été déposé le 31 mai 1985 par la Fédération du Commerce inc.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-06-12

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

003 (094)

RECHERCHE DE QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)
155, Boul. Charest Est
QUEBEC, Qué.,

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

3141 01 01

2

'85 JUN -7 11:31
NM

B.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : QUINCAILLERIE R. DURAND INC.
359, rue Racine
Loretteville, Qué.,
G2B 1E9

et/

254, Boul. L'Ormière
Neufchâtel, Qué.,
G2B 3K7

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE QUINCAILLERIES
DE QUEBEC (CSN)
155, Boul. Charest Est
QUEBEC, Qué.,

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

L'employeur et le syndicat conviennent de renouveler la convention collective de travail existante et s'étant terminée le 28 février 1985, de sorte que tous les articles de ladite convention collective de travail continueront de s'appliquer, pour la période ci-après mentionnée, à l'exception des articles suivants qui sont ainsi remplacés :

ARTICLE 16 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 - Les jours de fêtes ci-après énumérés sont chômés et payés :

- .1er janvier
- .2 janvier
- .Lundi de Pâques
- .St-Jean-Baptiste
- .Confédération
- .Fête du Travail
- .Action de Grâces
- .25 décembre
- .26 décembre

Si la St-Jean-Baptiste et la Confédération tombent un dimanche, le congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 - L'employeur convient d'accorder des vacances payées qui seront allouées suivant les critères suivants : les salariés ayant à leur

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

crédit au 1er mai courant :

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins(-) de 12 mois	Une(1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total.
Un(1) an	Deux(2) semaines payables à 4%.
Cinq(5) ans	Quatre(4) semaines payables à 8%.
Douze(12) ans	Cinq(5) semaines payables à 10%.

Chaque semaine de vacances sera payée selon le pourcentage établi ou selon l'équivalent du salaire régulier pour le nombre de semaines auxquelles le salarié a droit, selon la plus avantageuse des deux formules.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE ET CONGÉS-MALADIE

- 18.05 - Le 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde un crédit de congé-maladie de soixante-trois(63) heures, qui seront monnayées au taux horaire du salarié le 15 décembre de chaque année, si le salarié n'a pas d'absence ou de maladie au cours de l'année.

ARTICLE 20 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 20.06 - Tout travail effectué par les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale, ne peut être exécuté par une personne non régie par le certificat de reconnaissance syndicale, à l'exception des cadres de l'entreprise suivants :

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

- Gérant de l'établissement de Loretteville
- Gérant du département des sports
- Directeur des opérations
- Acheteur
- Vice-président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise
- Président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise
- Gérant du service des matériaux

ARTICLE 25.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1er mars 1985 et le demeure jusqu'au 28 février 1988.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Neufchâtel, ce 24 jour de mai 1985.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par :

Roland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)

Par :

Benoit Goulet

Par :

Yvon Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

SALAIRES

Classification	01/03/85	01/03/86	01/03/87
<u>Classe 'A'</u>			
- Commis caisse	\$ 7.50/h	\$ 7.75/h	\$ 8.00/h
- Commis caisse-bureau	7.50/h	7.75/h	8.00/h
- Commis entrepôt	7.50/h	7.75/h	8.00/h
<u>Classe 'B'</u>			
- Commis vendeur	\$ 8.95/h	\$ 8.95/h	\$ 9.31/h
- Commis entrepôt en charge	8.95/h	8.95/h	9.31/h
- Livreur	8.95/h	8.95/h	9.31/h
<u>Classe 'C'</u>			
- Commis vendeur en charge	\$ 9.27/h	\$ 9.27/h	\$ 9.64/h

Dans les présentes classifications, est considéré également comme commis caisse, le salarié qui, tout en s'occupant de la vente de la marchandise dans le magasin, consacre plus de vingt pour cent (20%) de son travail régulier comme préposé à une caisse enregistreuse ou autre caisse, selon le cas.

Les salariés surnuméraires sont payés au taux de \$5.00/heure ou selon le salaire minimum, selon le plus élevé des deux et ce, pour la durée de la convention collective de travail.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par :

Roland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUÉBEC (CSN)

Par :

Benoit Lavigne

Par :

Yves Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

R É T R O A C T I V I T É

La pleine rétroactivité de salaire pour les heures effectuées, pour tous les salariés, est payable rétroactivement au premier (1er) mars 1985 et l'employeur paye à chaque salarié sur un chèque distinct le montant dû au plus tard quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par :

Roland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE QUINCAILLERIES DE QUEBEC
(CSN)

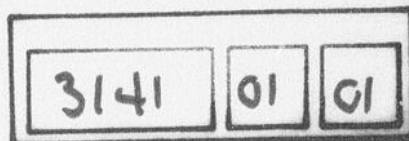
Par :

Benoit Gauthier

Par :

Yvon Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;



ME I

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : QUINCAILLERIE R. DURAND INC.
359, rue Racine
Loretteville, Qué.,
G2B 1E9

et/

254, Boul. L'Ormière
Neufchâtel, Qué.,
G2B 3K7

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE QUINCAILLERIES
DE QUEBEC (CSN)
155, Boul. Charest Est
QUEBEC, Qué.,

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

B.C.G.T.
QUÉBEC

13:55

85 MAI 31

L'employeur et le syndicat conviennent de renouveler la convention collective de travail existante et s'étant terminée le 28 février 1985, de sorte que tous les articles de ladite convention collective de travail continueront de s'appliquer, pour la période ci-après mentionnée, à l'exception des articles suivants qui sont ainsi remplacés :

ARTICLE 16 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 - Les jours de fêtes ci-après énumérés sont chômés et payés :

- .1er janvier
- .2 janvier
- .Lundi de Pâques
- .St-Jean-Baptiste
- .Confédération
- .Fête du Travail
- .Action de Grâce
- .25 décembre
- .26 décembre

Si la St-Jean-Baptiste et la Confédération tombent un dimanche, le congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 - L'employeur convient d'accorder des vacances payées qui seront allouées suivant les critères suivants : les salariés ayant à leur

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

crédit au 1er mai courant :

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins(-) de 12 mois	Une(1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total.
Un(1) an	Deux(2) semaines payables à 4%.
Cinq(5) ans	Quatre(4) semaines payables à 8%.
Douze(12) ans	Cinq(5) semaines payables à 10%.

Chaque semaine de vacances sera payée selon le pourcentage établi ou selon l'équivalent du salaire régulier pour le nombre de semaines auxquelles le salarié a droit, selon la plus avantageuse des deux formules.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE ET CONGÉS-MALADIE

- 18.05 - Le 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde un crédit de congé-maladie de soixante-trois(63) heures, qui seront monnayées au taux horaire du salarié le 15 décembre de chaque année, si le salarié n'a pas d'absence ou de maladie au cours de l'année.

ARTICLE 20 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 20.06 - Tout travail effectué par les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale, ne peut être exécuté par une personne non régie par le certificat de reconnaissance syndicale, à l'exception des cadres de l'entreprise suivants :

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

- Gérant de l'établissement de Loretteville
- Gérant du département des sports
- Directeur des opérations
- Acheteur
- Vice-président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise
- Président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise
- Gérant du service des matériaux

ARTICLE 25.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1er mars 1985 et le demeure jusqu'au 28 février 1988.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Neufchâtel, ce 24 jour de mai 1985.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par :

Roland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)

Par :

Bernard Gauthier

Par :

Yvon Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

S A L A I R E S

Classification	01/03/85	01/03/86	01/03/87
<u>Classe 'A'</u>			
- Commis caisse	\$ 7.50/h	\$ 7.75/h	\$ 8.00/h
- Commis caisse-bureau	7.50/h	7.75/h	8.00/h
- Commis entrepôt	7.50/h	7.75/h	8.00/h
<u>Classe 'B'</u>			
- Commis vendeur	\$ 8.95/h	\$ 8.95/h	\$ 9.31/h
- Commis entrepôt en charge	8.95/h	8.95/h	9.31/h
- Livreur	8.95/h	8.95/h	9.31/h
<u>Classe 'C'</u>			
- Commis vendeur en charge	\$ 9.27/h	\$ 9.27/h	\$ 9.64/h

Dans les présentes classifications, est considéré également comme commis caisse, le salarié qui, tout en s'occupant de la vente de la marchandise dans le magasin, consacre plus de vingt pour cent (20%) de son travail régulier comme préposé à une caisse enregistreuse ou autre caisse, selon le cas.

Les salariés surnuméraires sont payés au taux de \$5.00/heure ou selon le salaire minimum, selon le plus élevé des deux et ce, pour la durée de la convention collective de travail.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par :

Roland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)

Par :

Benoit Gauthier

Par :

Yves Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

R É T R O A C T I V I T É

La pleine rétroactivité de salaire pour les heures effectuées, pour tous les salariés, est payable rétroactivement au premier (1er) mars 1985 et l'employeur paye à chaque salarié sur un chèque distinct le montant dû au plus tard quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par : Coland Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE QUINCAILLERIES DE QUEBEC
(CSN)

Par : Bernard Gauthier

Par : Jean Martel

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

92 AOU 17 11 37

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

359 rue Racine

Loretteville, Qué.

et/
254
Boul. L'Ormière

Neufchâtel, Qué.

Ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»;

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

DE QUINCAILLERIES DE

QUEBEC (CSN)

155 Est, Boul. Charest

Québec, Qué.

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»;

INDEX

	<u>PAGE</u>
Article 1 - Reconnaissance syndicale et statut des salaires	1
Article 2 - But de la convention	2
Article 3 - Droit de gérance	2
Article 4 - Non-discrimination	3
Article 5 - Régime syndical	3
Article 6 - Affichage	4
Article 7 - Activités syndicales	4
Article 8 - Représentation	5
Article 9 - Ancienneté	5
Article 10 - Promotion, Transfert, Mise à pied, Rappel	6
Article 11 - Mesures disciplinaires	7
Article 12 - Changements techniques et autres	8
Article 13 - Salaires	8
Article 14 - Heures de travail	9
Article 15 - Temps supplémentaire	9
Article 16 - Jours de congé chômés et payés	10
Article 17 - Vacances	11
Article 18 - Assurance-groupe et congés-maladie	13
Article 19 - Congés spéciaux	14
Article 20 - Conditions générales de travail	15
Article 21 - Sécurité et santé au travail	17
Article 22 - Contrat à forfait	18
Article 23 - Congé maternité	18
Article 24 - Procédure de règlement des griefs	19
Article 25 - Durée de la convention	20

ANNEXE «A» Salaires

ANNEXE «B» Rétroactivité

Art. 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET
STATUT DES SALARIES

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés à son emploi couverts par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.

L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme le mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective de travail.

1.02 Les termes suivants signifient:

a) «salarié régulier» le terme salarié régulier désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et qui travaille habituellement plus de vingt (20) heures par semaine dans les établissements de l'employeur.

b) «salarié régulier à temps partiel» le terme salarié régulier à "temps partiel" désigne toute personne qui, à la date de l'accréditation, était un salarié régulier et qui, après avoir été mis à pied par l'employeur, travaille pour ce dernier moyennant rémunération en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas habituellement dépasser un total de vingt (20) heures par semaine.

c) «salarié surnuméraire» le terme salarié surnuméraire désigne toute personne travaillant pour l'employeur moyennant rémunération en surplus du personnel "régulier" et "régulier à temps partiel", durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas habituellement dépasser un total de vingt (20) heures par semaine.

1.03 Le salarié régulier à temps partiel est couvert par la présente convention à l'exception des dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas:

Art. 14: Heures de travail

Art. 15: Temps supplémentaire

Art. 16: Jours de fêtes chômés et payés

Art. 17: Vacances

Art. 18: Assurance collective et congés de maladie

Art. 19: Congés spéciaux

1.04 Le salarié régulier à temps partiel conserve son ancienneté depuis la date de son premier embauchage.

Art. 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET
STATUT DES SALARIES (suite)

- 1.05 Dans tous les cas d'offres de travail à temps partiel, le salarié régulier mis à pied a préséance avant l'engagement d'un nouveau salarié et ce, par ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 1.06 Le salarié régulier à temps partiel appelé, à ce titre, à effectuer une tâche dans une classification plus élevée que celle qu'il avait lors de sa mise à pied, est rémunéré sur la base de la meilleure classification.
- 1.07 Le salarié régulier à temps partiel recevra, en sus du pourcentage des vacances auquel il a droit, une indemnité de deux pourcent (2%) de son salaire à titre de compensation pour congés de maladie. La paie du pourcentage des vacances et de l'indemnité prévue au présent paragraphe sera faite hebdomadairement et calculée sur le salaire gagné durant cette période.
- 1.08 Aucune disposition de la présente convention ne s'applique aux salariés surnuméraires, à moins qu'il y soit explicitement prévu.
- 1.09 Il est convenu que le salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire dont la semaine de travail est plus de vingt (20) heures pendant huit (8) semaines consécutives devient un salarié régulier. Ceci exclut le remplacement pour vacances ou maladie.

Art. 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est d'assurer les conditions de travail justes et équitables aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être.

Art. 3 DROIT DE GERANCE

- 3.01 Le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'employeur:
- a) De gérer, de diriger et d'administrer son entreprise;
 - b) D'établir des règlements concernant le fonctionnement de ses opérations;
 - c) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité dans l'entreprise;
 - d) D'embaucher, de congédier, de transférer, diriger, promouvoir, suspendre et mettre à pied selon les dispositions prévues à cette convention;

Cependant, les décisions que l'employeur prend à l'égard des salariés et leurs conditions de travail doivent l'être conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Art. 4 NON-DISCRIMINATION

- 4.01 L'employeur n'exercera, ni directement ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention ou la loi.

Art. 5 REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente doit, dans les trente (30) 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.
- 5.03 L'employeur effectue les déductions de cotisations syndicales indiquées par le syndicat, et en fait remise au syndicat par chèque, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent.
- 5.04 Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis écrit par le syndicat à l'employeur.
- 5.05 L'employeur s'engage à fournir dans les trente (30) jours de la signature de la convention, par la suite deux (2) fois par année, soit le 31 janvier et 31 juillet, au secrétariat du syndicat, la liste complète de ses salariés comprenant leurs noms, prénoms, leurs salaires, la fonction assignée, le poste, le nombre d'heures de travail par semaine, leurs adresses domiciliaires et leur date d'entrée en service.
- Tout changement ou modification à la liste des salariés fournie au syndicat, conformément au paragraphe qui précède, devra être transmis dans les mêmes délais par l'employeur au secrétariat du syndicat.
- 5.06 L'employeur devra aviser par écrit le président du syndicat ou, en son absence, le secrétaire ou, en l'absence de l'un et de l'autre, tout autre officier du syndicat, de l'embauchage de tout nouveau salarié dans les quarante-huit (48) heures de la date de l'embauchage.

Art. 6 AFFICHAGE

- 6.01 L'employeur permet au syndicat et aux organismes auxquels il est affilié d'afficher des avis ou communications adressés à ses membres, aux endroits destinés à cet effet dans ses établissements et désignés d'un commun accord par l'employeur et le syndicat; à défaut d'accord, la salle de repos des salariés sera le lieu désigné à cet effet.

Il est toutefois convenu que ces avis ne devront concerner que les affaires relatives à l'employeur, à ses employés, à leur syndicat et en général à toutes relations ou conditions de travail dans l'entreprise.

Art. 7 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Le représentant du syndicat, autorisé par écrit par ce dernier, et dont la présence est nécessaire, peut après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

- a) discussions entre l'employeur et ses salariés relativement à des griefs;
- b) rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail, en autant qu'il a obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné.

- 7.02 Les représentants du syndicat autorisés par écrit par ce dernier, avec copie à l'employeur, et dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail et ce, sans perte de salaire pour deux (2) représentants seulement, pour la période de temps requise à l'occasion de la négociation et la conciliation de la convention collective et l'audition de grief par l'arbitre.

- 7.03 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire à un maximum de deux (2) salariés jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour chacun. Les jours de libération additionnels sont aux frais du syndicat.

Il est toutefois convenu qu'il ne pourra y avoir, par département, plus d'un (1) salarié absent à la fois conformément à la présente disposition.

- 7.04 L'employeur, sur réception d'une demande écrite du syndicat, accordera un permis d'absence sans perte d'ancienneté à un salarié qui sera appelé à consacrer du temps aux affaires syndicales; les modalités du permis seront déterminées après entente entre l'employeur et le syndicat.

Art. 7 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 7.05 Le syndicat informera l'employeur du nom de ses représentants et de tout changement qui pourrait survenir.

Art. 8 REPRESENTATION

- 8.01 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir.

Art. 9 ANCIENNETE

- 9.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur, mais uniquement dans les établissements visés: 254 Boul. de L'Ormière et 359 rue Racine, par la présente convention collective, de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté d'un salarié s'accumule à compter de l'expiration de sa période de probation pour le compte de l'employeur; cependant, une fois complétée cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son dernier embauchage.

- 9.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Départ volontaire; le salarié peut toutefois révoquer par écrit sa décision dans les deux (2) jours ouvrables de son départ;
2. Congédiement pour juste cause. Sans limiter la généralité du terme, constitue une juste cause le fait pour un salarié de poser un acte répréhensible tel vol, fraude et falsification de documents.
3. Le fait, par un salarié mis à pied, de ne pas être rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date de sa mise à pied.
4. Le fait, pour un salarié, d'être absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pendant une période équivalente à son ancienneté un minimum de vingt-quatre (24) mois.

Aux fins du présent paragraphe, sont assimilés à un départ volontaire, mais non sujets au privilège de révocation, les cas suivants:

- a) Le fait pour un salarié de s'absenter pour au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé l'employeur, ou sans raison valable;
- b) Le fait pour un salarié de ne pas retourner au travail à la fin d'une absence autorisée par l'employeur ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail sur décision finale de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec.

Art. 9 ANCIENNETE (suite)

- c) Le fait pour un salarié mis à pied de ne pas se rapporter au travail dans les sept (7) jours suivant la date de la livraison d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue par courrier recommandé.

- 9.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

- 9.04 Au départ d'un salarié, l'employeur doit lui remettre, sur demande, une lettre faisant uniquement état de son ancienneté, des fonctions occupées et du salaire alors gagné.

- 9.05 Un salarié a terminé sa période de probation quand il a effectué trente (30) jours de travail dans une période de douze (12) mois.

- 9.06 Pendant la période de probation, le salarié n'a pas droit de grief, seulement en cas de renvoi.

- 9.07 Les deux (2) parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base départementale. A cette fin, deux (2) départements sont ainsi établis:
 - a) Quincaillerie;
 - b) Sport;

Art. 10 PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED, RAPPEL

- 10.01 Dans tous les cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel, l'ancienneté prévaudra à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche; dans tout grief résultant de l'application de la présente disposition, la preuve incombera à l'employeur.

- 10.02 Il sera loisible au salarié promu ou transféré, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours du début de sa nouvelle fonction, de reprendre son ancienne fonction et ce au salaire qu'il avait auparavant.

- 10.03 Dès le début, le salarié promu ou transféré sera rémunéré aux taux de l'occupation à laquelle il a été promu ou transféré.

- 10.04 L'employeur affichera immédiatement, durant trois (3) jours ouvrables, toute position devenue vacante, à l'endroit destiné à cet effet dans son établissement. Le salarié qui désirera la position n'aura qu'à inscrire son nom sur ledit avis.

Art. 10 PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED,
RAPPEL (suite)

- 10.05 L'employeur n'est pas tenu d'afficher une position temporairement vacante par suite des vacances annuelles ou par suite d'une maladie ou d'une invalidité temporaire d'un salarié dont la durée prévisible ne dépasserait pas quarante-cinq (45) jours ouvrables.
- 10.06 Un salarié affecté temporairement à une tâche comportant un taux de salaire plus élevé recevra ce taux horaire pour toutes les heures ainsi travaillées en autant qu'il effectue ce travail pour une période continue de plus de trois (3) heures.
- 10.07 Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant sera maintenu.
- 10.08 Dans le cas où la mise à pied de salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur procédera conformément à l'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation.
- 10.09 Au moment de rappeler les salariés réguliers mis à pied, ces salariés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'employeur. L'employeur pourra cependant leur proposer une autre occupation.

Art. 11 MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Tout avertissement écrit et toute suspension ou congédiement, autre qu'une mise à pied ou abolition de poste, sont des mesures disciplinaires. Si toute mesure administrative de l'employeur résultait en suspension ou en perte d'emploi pour un salarié, elle doit être considérée pour toutes fins comme une mesure disciplinaire.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'employeur avise le salarié, par écrit, avec copie au syndicat, l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs et ce, avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

- 11.02 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief à l'employeur suivant la procédure prévue à la convention.

Art. 11 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 11.03 L'employeur convient de ne pas appliquer de suspension avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins deux (2) fois par écrit, à propos d'une même question. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre au salarié de s'amender. Copie de tous les avis est transmise au syndicat dans les mêmes délais.
- 11.04 Sauf en cas d'infraction grave (dont la preuve de la gravité nécessaire incombe à l'employeur), l'employeur convient de ne pas faire de congédiement sans avoir suspendu préalablement le salarié concerné. L'employeur ne peut suspendre un salarié pour plus de deux (2) jours. Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 11.05 Tout document de nature disciplinaire déposé au dossier du salarié est nul et sans effet et ne peut être invoqué après six (6) mois.
- 11.06 Sur avis à l'employeur ou à son représentant, tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.
- 11.07 Dans tous les cas de grief, l'employeur accepte de porter le fardeau de la preuve.
- 11.08 En cas d'arbitrage, aucun document qui n'a pas été versé à son dossier ne peut être opposé à un salarié.

Art. 12 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 12.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 12.02 Dans un tel cas, les salariés ne subiront pas de baisse de salaire.

Art. 13 SALAIRES

- 13.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'annexe «A» selon les classifications prévues à l'annexe «A». Toutes les annexes et les lettres d'entente sont parties intégrantes de la convention.

Art. 13 SALAIRES (suite)

13.02 La paie est remise par chèque à toutes les semaines, le jeudi avant-midi (AM). Le talon du chèque doit indiquer:

- le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le taux horaire régulier;
- le taux hebdomadaire;
- le taux horaire de temps supplémentaire;
- le cumulatif pour une période d'un (1) an en se basant sur le 1er janvier de chaque année pour les items suivants:
 - le salaire brut;
 - l'assurance-chômage;
 - l'assurance maladie-groupe;
 - l'assurance maladie R.A.M.Q.;
 - l'impôt provincial;
 - l'impôt fédéral;
 - régie des rentes du Québec;
 - les cotisations syndicales;
 - toute autre déduction autorisée;
 - total des déductions;
 - la paie nette;
 - fonds de pension, s'il en est;
 - congés-maladie (jour et fractions).

Art. 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Quarante-deux (42) heures par semaine;
Un (1) soir de travail seulement par semaine;
Un (1) samedi sur quatre (4) est un jour de congé;
Une (1) heure pour chaque repas;

Art. 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail en plus de la semaine ou de la journée régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi.

Cependant, le travail effectué le jour du congé hebdomadaire du salarié peut avec son consentement et celui de l'employeur, être échangé avec un compagnon de travail sans perte ou changement à son salaire.

15.02 Tout travail fait le dimanche ou un jour de congé chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux double, à l'exception de la fête de Dollard qui, au choix du salarié, peut être prise en congé ou rémunérée au taux double.

Art. 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 15.03 Le temps supplémentaire est distribué aux salariés conformément à la règle de l'ancienneté par département chez l'employeur tel que prévu aux clauses 9.01 et 9.07 de la convention.
- 15.04 Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire, en sus de sa journée régulière de travail, a droit d'abord à quinze (15) minutes de repos, et ensuite à quinze (15) minutes à chaque deux (2) heures travaillées.
- 15.05 Le temps supplémentaire est volontaire, sauf s'il n'y a pas de remplaçant disponible pendant une durée de trois (3) heures; dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux de son salaire régulier majoré de cent pourcent (100%).
- 15.06 Dans le cas de rappel au travail, un salarié doit recevoir une rémunération minimum de trois (3) heures au taux de son salaire régulier majoré de cent pourcent (100%).

Art. 16 JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES

- 16.01 Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés:
- 1er janvier;
 - Avant-midi du 2 janvier;
 - Lundi de Pâques;
 - St-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - Fête du Travail;
 - Action de grâce;
 - 25 décembre;
 - Avant-midi du 26 décembre;

Si la St-Jean-Baptiste et la Confédération tombent un dimanche, le congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

- 16.02 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain de la fête, à condition que ces jours soient des jours ouvrables. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées.
- 16.03 Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe précédent tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier peut, s'il en a avisé l'employeur avant son départ pour vacances, ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure.

Art. 16 JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES (suite)

16.04 Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe 16.01 est célébré un jour ouvrable, les salariés ont droit quand même à leurs congés hebdomadaires.

Art 17 VACANCES

17.01 L'employeur convient d'accorder des vacances payées qui seront allouées, selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 1er mai courant:

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES
Moins de douze (12) mois	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total.
Un (1) an	Deux (2) semaines, payables à 4%.
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines, payables à 6%.
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines, payables à 8%.

Chaque semaine de vacances sera payée selon le pourcentage établi ou selon l'équivalent du salaire régulier pour le nombre de semaines auxquelles le salarié a droit selon la plus avantageuse des deux (2) formules.

17.02 Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté, au cours du mois d'avril et affichées le 1er mai, pour la période normale de vacances.

17.03 La période normale de vacances s'établira à compter du 1er juin au 1er septembre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'employeur.

17.04 Les salariés qui choisiront leurs vacances en dehors de la période normale de vacances, devront le faire par ordre d'ancienneté au cours du mois de septembre et l'employeur devra l'afficher le 1er octobre.

17.05 Les salariés ne peuvent prendre leurs vacances entre le 11 décembre et le dimanche suivant le 1er de l'an.

Art. 17 VACANCES (suite)

- 17.06 Il ne peut y avoir plus de trois (3) salariés en vacances en même temps dans le département de quincaillerie en ce qui concerne l'établissement sis sur le boulevard L'Ormière.
- Il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié en vacances à la fois dans le département des sports.
- Il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés en vacances en même temps pour l'ensemble de l'établissement sis sur la rue Racine.
- 17.07 Les salariés ont droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances pendant la période normale de vacances. Ceux qui ont droit à une troisième (3ième) ou à une troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaine de vacances doivent la ou les prendre en dehors de la période normale de vacances.
- Sous réserves des clauses 17.02, 17.05, 17.06 et 17.07 premier alinéa, les vacances peuvent être prises consécutivement ou non et ce au choix du salarié.
- 17.08 L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour vacances.
- 17.09 Le salarié dont le conjoint est au service de l'employeur peut prendre ses vacances à la même date que lui.
- 17.10 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à son indemnité de vacances accumulées depuis le premier mai précédent.
- 17.11 La durée de vacances d'un salarié n'est pas affectée par ses absences pour maladie, accident, congé de maternité ou autres absences prévues à la convention.
- 17.12 Un salarié qui est affecté par la maladie ou un accident avant son départ pour vacances, ne verra pas ses vacances annulées, il devra à son retour, fixer sa nouvelle date de vacances et l'employeur devra l'inscrire sur la cédule qui est affichée.
- 17.13 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances, et ceci ne doit pas modifier la cédule des autres salariés.

Art. 17 VACANCES (suite)

- 17.14
- a) Tout salarié ayant effectué un (1) an de service continu obtient un congé sans solde d'un maximum de trois (3) mois en avisant par écrit son supérieur immédiat trente (30) jours à l'avance.
 - b) Aucun salarié ne peut obtenir plus d'un congé sans solde durant la durée de la présente convention.
 - c) Aucun congé sans solde ne peut être accordé à plus d'un (1) salarié à la fois.
 - d) Le salarié conserve et accumule son ancienneté et a le droit de retourner sur son poste avec les mêmes avantages, comme s'il ne s'était pas absenté.

Art. 18 ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) Le plan d'assurance-groupe en vigueur à la signature de la présente convention sera payé sur une base de cinquante/cinquante (50/50) par l'employeur et le salarié. Copie de la police-maîtresse sera remise au syndicat.
 - b) L'employeur ne peut sans le consentement du syndicat, modifier les bénéfices d'assurance collective.
- 18.02
- Advenant l'établissement d'un plan d'assurance collective pour législation fédérale ou provinciale, ou l'amélioration des plans déjà existants, les parts de prime nette du salarié et de l'employeur libérées par ledit plan serviront à l'achat de nouveaux bénéfices. Le choix de ces bénéfices sera fait par le Syndicat.
- 18.03
- Le plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés et est applicable selon les délais prévus à la police.
- 18.04
- Un salarié absent pour maladie ou accident reprend, à son retour au travail, sa fonction ou une fonction équivalente si sa fonction a été abolie.
- 18.05
- Le 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde un crédit de congé-maladie de quarante-deux (42) heures. Les heures non utilisées seront monnayées au taux horaire du salarié au 15 décembre de chaque année.
- 18.06
- Une (1) fois durant l'année, si l'absence du salarié dépasse cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir un certificat médical indiquant qu'il ne peut travailler pour cause de maladie ou accident, et la date probable de son retour au travail.

Art. 18 ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE (suite)

- 18.07 Aux absences subséquentes, si l'absence du salarié dépasse trois (3) jours ouvrables consécutifs, sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir un certificat médical indiquant qu'il ne peut travailler pour cause de maladie ou accident, et la date probable de son retour au travail.
- 18.08 Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, et ce, moyennant avis à l'employeur ou à son représentant, communiqué au plus tard deux (2) heures après l'heure où, normalement, le salarié concerné doit se rapporter au travail, à moins d'incapacité médicale.

Art 19 CONGES SPECIAUX

- 19.01 Dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congé payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.
- 19.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.
- 19.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payée, si le jour des funérailles est un jour ouvrable.
- 19.04 Si un des événements cités dans les articles 19.01, 19.02 et 19.03 survient à une distance de plus de cent soixante kilomètres (160 Km) de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à une journée ouvrable additionnelle.
- 19.05 Tout salarié bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les autres cas suivants:
- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable;
 - b) A l'occasion du mariage de son enfant: une (1) journée ouvrable;
 - c) A l'occasion du mariage du salarié: deux (2) jours ouvrables;
 - d) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: une (1) journée ouvrable;

Art. 19 CONGES SPECIAUX (suite)

19.05
(suite)

- e) A l'occasion du déménagement du salarié: une (1) journée ouvrable;
- f) A l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié ou du conjoint: le jour de l'évènement.

19.06 Partout où l'on mentionne conjoint, et partout où il y a relation avec le conjoint, cela signifie conjoint de fait ou de droit.

* Conjoint de "fait" signifie: une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de un (1) an avec un salarié de sexe opposé, étant précisé que la séparation de fait de plus de trois (3) mois fait perdre son statut de conjoint.

Art. 20 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

20.01 Les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise concernée dont ils jouissent actuellement en autant que non contraires à la présente convention.

Les salariés qui reçoivent un salaire supérieur et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et ce, sans augmentation jusqu'à ce que les montants prévus à la présente convention, pour une fonction similaire, atteignent le montant de leur salaire ou rémunération.

20.02

- a) L'employeur fournit deux (2) vestons par année et le salarié devra le porter au travail.

Les vestons devront être propres et seront entretenus par le salarié.

Le salarié pourra obtenir, s'il le désire, à cinquante pourcent (50%) du coût pour l'employeur, un veston supplémentaire.

- b) L'employeur fournit aux salariés de l'entrepôt, à ceux qui font des travaux d'entretien ou de nettoyage qui le désirent, des sarraux et il les entretient à ses frais.

20.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction, ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, il doit aviser le syndicat le plus tôt possible (au moins dix (10) jours ouvrables) avant l'implantation du changement. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour négocier les attributions et le salaire attachés à la fonction concernée.

Advenant mésentente, la procédure de grief s'applique.

Art. 20 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

- 20.04 La distribution du travail est faite par le supérieur immédiat désigné par l'employeur.
- 20.05 Toute entente particulière modifiant les termes des présentes entre l'employeur et un ou des salariés doit, au préalable, être acceptée par écrit par le syndicat.

20.06 Tout travail effectué par les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale ne peut être exécuté par une personne non régie par le certificat de reconnaissance syndicale, à l'exception des cadres de l'entreprise suivants:

- Gérant de l'établissement de Loretteville;
- Gérant du département des sports;
- Directeur des opérations;
- Acheteur;
- Le vice-président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise;
- Le président de la compagnie, propriétaire de l'entreprise;

20.07 Les salariés qui, par suite d'une incapacité physique, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, doivent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés à condition que de tels emplois soient disponibles. / L'employeur doit tout mettre en oeuvre afin de reclassifier ces salariés. Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications, des transferts ou remplacements prévus au 2ième paragraphe.

L'employeur accepte que dans ces cas, il y ait transfert ou remplacement avec un salarié qui y consent en autant que les deux (2) salariés puissent remplir les exigences normales de leur nouvelle tâche après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Ces salariés recevront alors le salaire de leur nouvelle fonction.

Malgré ce qui précède, s'il est impossible de reclassifier ces salariés, ils seront alors mis à pied au sens de la convention.

De plus, dans le cas d'impossibilité de reclassifier le salarié suite à une incapacité physique, ce dernier étant mis à pied, aura droit de recevoir son salaire pendant une période de six (6) semaines, à la condition qu'il ait au moins un (1) an de service chez l'employeur.

20.08 RETENUES SUR LE SALAIRE:

Aucune retenue ne doit être faite sur le salaire d'un caissier ou du livreur appelé à manipuler de l'argent de l'employeur, ni aucune réclamation ne peut lui être adressée, pour toute somme d'argent manquant à la fin d'une journée de travail.

Art. 20 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

20.08 RETENUES SUR LE SALAIRE (suite):

Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention, pour des dommages causés à l'employeur ou pour toute autre considération sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf impôts, assurance-collective, etc...

20.09 JURES OU TEMOINS:

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou témoin dans un cause où il n'est pas une des parties intéressées, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il a reçu s'il a rempli ses fonctions normales.

Le salarié convoqué comme juré ou témoin dans un cause où il n'est pas une des parties intéressées mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ou pour témoigner ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.10 L'employeur s'engage à imprimer la convention collective sous forme de petit livret et d'en remettre un à chaque salarié et à chaque nouveau salarié ainsi que trente (30) au syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la présente.

20.11 Tout salarié peut demander l'aide d'un compagnon de travail à l'employeur ou son représentant lorsqu'il estime que les objets qu'il doit manipuler sont trop lourds.

20.12 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié en raison de bris ou d'accident survenus alors qu'il a le contrôle d'un véhicule de l'employeur ou en raison de dommage causé à la cargaison ou à tout matériel de l'employeur.

20.13 Le syndicat, ses représentants et les salariés visés par la présente convention s'engagent à ne pas faire ou organiser aucune sollicitation de membre, aucun rassemblement syndical ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention collective, sur la propriété de l'employeur sans son consentement.

Art. 21 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

21.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

Art. 21 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (suite)

- 21.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 21.03 L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T., et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat.
- 21.04 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins et ce, dans chacun des établissements, selon la politique habituelle.
- 21.05 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades, lorsque requis. Dans le cas où l'ambulance n'est pas requise, une autre personne doit l'accompagner sans perte de traitement, lorsque les circonstances le justifient.
- 21.06 L'employeur met, dans chaque camion, une trousse de premiers soins et un extincteur.

Art. 22 CONTRAT A FORFAIT

- 22.01 L'employeur s'engage à ne pas faire exécuter par contrat à forfait (sous-contrat) tout travail qui doit normalement être exécuté par des salariés couverts par l'unité de négociation excepté l'entretien ménager de la bâtisse et la livraison en autant que cela n'entraîne pas l'abolition du poste de livreur.

Art. 23 CONGE MATERNITE

- 23.01 En cas de maternité, la salariée enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit après la naissance de son enfant de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 23.02 La salarié enceinte a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt-six (26) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la vingt-deuxième (22ième) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Art. 23 CONGE MATERNITE (suite)

- 23.03 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, et elle peut cesser de travailler à partir du septième (7ième) mois de la grossesse sans recommandation de son médecin.
- 23.04 Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus à l'article 23.02, 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.
- 23.05 A son retour au travail, cette salariée ne perd aucun de ses droits et est rémunérée au même taux qu'elle était rémunérée à son départ, majoré de toute augmentation qu'elle aurait obtenue si elle ne s'était pas absentée, le tout en tenant compte des dispositions de la présente convention.

Art. 24 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 24.00
- a) Tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus à la convention doit être logé selon le sous-paragraphe 24.00 c) dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle la situation créant le grief a commencé d'exister ou dans les trente (30) jours suivant la connaissance de ladite situation. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) C'est le ferme désir des parties aux présentes de rechercher et d'appliquer la solution la plus équitable dans le plus bref délai possible à tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus à la présente convention de travail, pouvant survenir au cours de la durée de cette dernière. Dans les cas où il y a mésententes dans les opinions émises ou controverses, le grief doit être formulé et réglé conformément à la procédure suivante.
- c) Le salarié ou le syndicat, s'il se croit lésé, soumet par écrit à l'employeur un grief qui doit être signé; l'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.
- La décision doit être adressée au syndicat, avec copie au salarié concerné s'il y a lieu.
- 24.01 Si le syndicat ou le salarié concerné juge que la décision de l'employeur n'est pas acceptable, le syndicat peut continuer la procédure en arbitrage en avisant l'employeur par écrit.

Art. 24 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 24.02 Seul le syndicat peut porter un grief en arbitrage.
- 24.03 En cas de dépôt de grief, les parties conviennent de soumettre, à tour de rôle, les litiges pour décision à:
- Gilles Ferland
 - Jean Sexton
- En cas de non obtention d'une réponse favorable dans les dix (10) jours, de la part de l'un ou de l'autre indiquant leur capacité d'agir dans un délai de trois (3) mois, le syndicat demandera au ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de procéder à la nomination d'un arbitre.
- 24.04 En aucun cas l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quelque disposition que ce soit aux présentes.
- 24.05 L'arbitre a autorité pour décréter le paiement de toute somme d'argent nécessaire à sa décision.
- 24.06 L'arbitre agissant dans le cadre des présentes a les pouvoirs prévus au Code du Travail de la province de Québec.
- 24.07 La décision de l'arbitre lie les parties.
- 24.08 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 24.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur.

Art. 25 DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur le premier (1er) mars 1982 et le demeure jusqu'au vingt-huit (28) février 1985.
- 25.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

Art. 25 DUREE DE LA CONVENTION (suite)

25.03 Pendant la durée de la convention, aucun ralentissement de travail, ni grève ni de lock-out n'aura lieu.

25.04 Les annexes «A» et «B» font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

A Paul Dato

Ce ..17...ième jour du mois de ..juillet..... 1982

QUINCAILLERIE R.
DURAND INC.

Jacques Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE QUINCAILLERIES DE
QUEBEC (CSN)

Raymond Sauriol
Yvon Martel

TEMOIN/

Roland Duro

TEMOIN/

Benoit Goulet

ANNEXE «A»

SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>01/03/82</u>	<u>01/03/83</u>	<u>01/03/84</u>
Commis vendeur	7,10\$/l'heure	7,81\$/l'heure	8,60\$/l'heure
Commis vendeur en charge	7,35\$/l'heure	8,09\$/l'heure	8,90\$/l'heure
Commis caisse	5,60\$/l'heure	6,16\$/l'heure	6,78\$/l'heure
Commis caisse bureau	5,85\$/l'heure	6,44\$/l'heure	7,09\$/l'heure
Commis d'entrepôt	5,85\$/l'heure	6,44\$/l'heure	7,09\$/l'heure
Commis d'entrepôt en charge	7,10\$/l'heure	7,81\$/l'heure	8,60\$/l'heure
Livreur	7,10\$/l'heure	7,81\$/l'heure	8,60\$/l'heure

Dans les présentes classifications, est considéré également comme commis caisse le salarié qui, tout en s'occupant de la vente de la marchandise dans le magasin, consacre plus de vingt pourcent (20%) de son travail régulier comme préposé à une caisse enregistreuse ou autre caisse selon le cas.

CAS ANDREE BEAULIEU:

L'employeur convient d'accorder une augmentation de vingt-deux dollars (22,00\$) par semaine à ce salarié, portant ainsi son salaire hebdomadaire à la somme de trois cent quarante dollars (340,00\$), et ce sans autre augmentation pour la durée de la convention collective de travail.

CAS JEAN-YVES LAPOINTE:

L'employeur convient d'accorder une augmentation de vingt-deux dollars soixante cents (22,60\$) par semaine à ce salarié, portant ainsi son salaire hebdomadaire à la somme de trois cent quatre-vingt-dix dollars (390,00\$), et ce sans autre augmentation pour la durée de la convention collective de travail.

Les salariés surnuméraires sont payés au taux de 5,00\$/l'heure ou selon le salaire minimum, selon le plus élevé des deux (2), et ce pour la durée de la convention collective de travail.

COPIE CONFORME.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par/ Jacques Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)

Par/ Josée Savoy
Josée Savoy

ANNEXE «B»

RETROACTIVITE

La pleine rétroactivité de salaire pour les heures effectuées, pour tous les salariés, est payable rétroactivement au premier (1er) mars 1982 et l'employeur paie à chaque salarié sur un chèque distinct le montant dû au plus tard quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

Le salaire de Jean-Yves Lapointe et Andrée Beaulieu est également réajusté à partir du premier (1er) mars 1982.

COPIE CONFORME.

QUINCAILLERIE R. DURAND INC.

Par/

Jacques Durand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
QUINCAILLERIES DE QUEBEC (CSN)

Par/

Raymond Saurd
Groux Martel