

NAME
NOM

No. 5109-4

DATE, 1968 NO. CONV. 51797
APRIL 5 DE. EMPL. 23
EMP. CONV. 0 RT. BEFO. 4020 20
PERS. VIS. 49 NO. ACC. 013058001

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 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	13058-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-09-12	80-09-17		80-09-12	80-02-28	23

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Commerce de Gros de Chicoutimi 200 est, Rue Racine Chicoutimi, P.Q. G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Fells & Fils Ltée 1600, Boul. Talbot Chicoutimi P. Québec G7H 5B4

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du comptable

Région	02-01	Activité	6299-8	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Bouchard, Larouche, Brassard
Gauthier & Babin, Avocats
 393 est, rue Racine
 Chicoutimi, P.Q.
 G7H 1T2
 Att: Me Lucien Bouchard

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	80/9/12

Pour renseignements

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

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

COPIE 4

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI, 200 est, rue Racine, CHICOUTIMI, Qué.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

80 SEP 17 15 30

Comme Merci

05109-4

A-13058-01

Sal: 23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

WELLS & FILS LIMITEE,
1600 Boulevard Talbot,
CHICOUTIMI, Qué.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

*matériaux de construction
gros et détail*

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI,
200 est, rue Racine,
CHICOUTIMI, Qué.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

POSTE

80 SEP 17 15 30

COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL

ARTICLE 1.00

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec, comme agent négociateur, pour représenter les salariés en conformité avec le certificat émis le 28 février 1968, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 1.02 Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la période de probation prévue à l'article 9.02 est terminée et dont la semaine régulière de travail est celle prévue à l'article 11.01, 11.02.
- 1.03 Les mots "salariés à l'essai" signifient les salariés qui n'ont pas accumulé à leur crédit le nombre de jours d'essai prévu à l'article 9.02. Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de la convention, mais si l'employeur le congédie pendant la période de probation prévue à l'article 9.02, il n'a pas le droit de recours en vertu de la procédure de grief.
- 1.04 Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés rémunérés sur une base horaire et qui travaillent moins de trente (30) heures par semaine.
- Le temps cédulé à temps partiel est cédulé pour combler les absences dues aux vacances, maladie et autres absences autorisées et pour compléter les horaires de travail des salariés réguliers.
- Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la semaine régulière de travail, conserve son statut de salarié à temps partiel.
- Le salarié à temps partiel doit, pour acquérir le droit à l'ancienneté, avoir complété une période de probation de cinq cents (500) heures.
- L'ancienneté et le service du salarié à temps partiel sont calculés en jours de travail proportionnellement au nombre d'heures de travail qu'il effectue par rapport à la semaine régulière de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 1.05 L'employeur peut embaucher des étudiants dans le but de combler ses effectifs de façon à assurer le service à la clientèle aux heures et périodes de pointe, ou de façon à satisfaire au surplus occasionnel de travail; les étudiants ne sont pas assujéttis à la convention collective.

ARTICLE 2.00

BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et le salarié, d'assurer un meilleur rendement de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3.00

COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'établissement et à encourager les salariés à fournir du travail loyal et honnête.

- 3.02 Le syndicat et l'employeur s'engagent à coopérer ensemble en vue du respect des stipulations contenues dans la présente convention collective aussi bien que des prescriptions de la Loi.
- 3.03 Le syndicat n'encouragera pas le double emploi permanent.

ARTICLE 4.00 GREVE OU LOCK-OUT

- 4.01 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 5.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions inhérentes à la direction sont du ressort de l'employeur et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:
- a) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
 - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - c) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, l'efficacité et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
 - d) Le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classer ses salariés;
 - e) Le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et suffisante, des décisions en matière de congédiement, suspension, rétrogradation ou autres mesures disciplinaires;
 - f) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

- 5.02 Tout grief résultant d'une décision en relation avec la convention collective de travail prise par l'employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 10.

ARTICLE 6.00 AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Les avis du syndicat et ceux des instances auxquelles il est affilié, signés par un officier, sont affichés sur deux (2) tableaux désignés à cette fin; copies de tels avis sont transmises à l'employeur. L'employeur fournira ces tableaux dont la localisation est choisie conjointement.

ARTICLE 7.00 REPRESENTATION

- 7.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer deux (2) salariés parmi les salariés travaillant dans l'établissement, pour représenter les salariés auprès de l'employeur, soit un (1) pour représenter les salariés de l'entrepôt et la livraison et un (1) autre pour représenter les salariés du bureau et magasin. Cependant, aucune activité syndicale n'aura lieu durant les heures de travail sans le consentement préalable de l'employeur.
- 7.02 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour fins de négociation, enquête et règlement des griefs.
- 7.03 L'employeur accordera des congés sans solde aux officiers du syndicat et à ses membres désignés pour assister à des activités syndicales officielles, congrès, journées d'étude, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié.
- 7.04 Le nombre des délégués ainsi libérés ne devra pas dépasser un(1) délégué à la fois (sauf pour les congrès où le maximum sera de deux (2) salariés) et ils devront au préalable avoir obtenu la permission de l'employeur au moins deux (2) jours à l'avance et l'employeur ne doit pas refuser sans raison valable. Toutefois, un salarié ne pourra s'absenter ainsi plus de trente (30) jours ouvrables par année de contrat.
- 7.05 Nonobstant les dispositions qui précèdent, advenant le cas où un salarié dans l'établissement sera un officier supérieur du syndicat (président, vice-président, secrétaire, trésorier, directeur), il pourra s'absenter sans paie, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, mais renouvelable une (1) fois; dans ce cas, il ne pourra y avoir plus d'un (1) salarié absent à la fois.
- 7.06 Pendant cette période, le salarié accumule son ancienneté et à son retour, il reprend sa fonction, sinon, il exerce son droit d'ancienneté, de même qu'il peut revenir à son travail avant la date prévue, à la condition qu'il avise l'employeur dans un délai de quinze (15) jours.
- 7.07 Pour fins de négociations, l'employeur reconnaît que le syndicat aura droit de nommer deux (2) salariés travaillant dans l'entreprise, pour représenter les salariés auprès de l'employeur. Cependant, les salariés concernés ne subiront aucune perte de salaire pour les négociations tenues durant les heures régulières de travail.
- 7.08 L'employeur n'élèvera pas d'objection au port du bouton officiel de la C.S.N. par les salariés.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout salarié sujet à la présente convention doit être membre du syndicat et doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion syndicale pour la durée de la convention; tout nouvel employé qui deviendra sujet de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et demeurer membre pour la durée de la présente convention; tout salarié qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion est sujet à être congédié sans autre cause.
- 8.02 L'employeur consentira à déduire à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés, une somme déterminée par le syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 8.03 Les sommes déduites seront remises au syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur aura fait le prélèvement, indiquant le nom et l'adresse du salarié, son salaire et le montant de la cotisation payée pour la période concernée. Copie de cette liste doit être postée au bureau de la Fédération du Commerce (CSN), à Alma.

ARTICLE 9.00 ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur.
- 9.02 A) Le salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier, à compter de la date de son embauchage. Cette ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date de son embauchage;
- B) Au 1er mars de chaque année, une liste d'ancienneté est envoyée au Syndicat et copie est affichée sur le tableau d'affichage. Cette liste comprend les renseignements suivants:
- le nom du salarié;
 - la date d'embauchage;
 - le département;
 - sa fonction.
- 9.03 A) Dans le cas de promotion ou de transfert d'une occupation à une autre, le choix s'effectue en tenant compte de l'ancienneté du département et, par la suite, de l'ancienneté générale, à la condition que le salarié soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné, sous réserve de l'article 9.04 d);

B) PROMOTION A L'EXTERIEUR DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS

Dans le cas de promotion à l'extérieur de l'unité de négociations, le salarié continue d'accumuler son ancienneté durant une période de trois (3) mois de calendrier. Dans cette période, si le salarié n'est pas satisfait de son nouveau poste, il est de son plein droit de retourner à son ancien poste, avec tous les droits et avantages que lui reconnaît la présente convention. Si l'employeur n'est pas satisfait du salarié à son nouveau poste, il doit le retourner à son ancien poste avec tous les droits et avantages que lui reconnaît la présente convention. Après ladite période de trois (3) mois de calendrier, le salarié concerné n'est plus assujéti à cette clause, de même qu'à cette convention.

9.04

Pour les fins du paragraphe 9.03, les parties conviennent qu'il y a quatre (4) départements:

- a) (MAGASIN): ventes, commis de ferronnerie, étiquettage, étalage de la marchandise et service aux clients;
- b) (BUREAU): comptabilité, caisse et travail de bureau;
- c) (ENTREPOT): le hangar, la livraison, la préparation, le chargement et déchargement de la marchandise;
- d) (DECORATION): - les salariés de ce service sont couverts par la convention collective et font partie du département de la décoration; dans le cas d'application des clauses de promotion, mise à pied, etc..., ce genre de salariés, en plus de satisfaire aux exigences normales du poste, devront avoir de l'expérience et des connaissances en décoration;

9.05

- A) L'employeur affiche pendant une période de quatre (4) jours les mouvements de main-d'oeuvre, soit les promotions, affectations à un poste vacant, créations d'un nouveau poste et transferts permanents;
- B) Une description sommaire de la fonction, les exigences requises de la part des candidats et le salaire s'y rattachant seront affichés;

C) Transfert

Dans le cas d'un transfert d'une occupation à une autre, le salarié ne subira aucune baisse de salaire. Advenant que le salaire de la nouvelle fonction soit supérieur au salaire du salarié, ce dernier recevra le salaire attaché à ladite fonction. Si le salarié n'est pas satisfait de sa nouvelle occupation, il pourra revenir à son ancienne occupation et si l'employeur n'est pas satisfait du salarié à la nouvelle occupation, il pourra retourner le salarié à son ancienne occupation ainsi qu'à son ancien salaire;

D) Transfert temporaire

Dans le cas d'un transfert temporaire d'une occupation à une autre, le salarié ne subira aucune baisse de salaire. Advenant que le salaire de la nouvelle fonction soit supérieur au salaire du salarié, ce dernier recevra le salaire attaché à ladite fonction. Pour que le salarié puisse bénéficier du salaire attaché à ladite fonction, il faudra qu'il ait occupé cette fonction durant trois (3) jours entre le lundi et le vendredi inclusivement. Si le salarié n'est pas satisfait de sa nouvelle occupation, il pourra revenir à son ancienne occupation et si l'employeur n'est pas satisfait du salarié à la nouvelle occupation, il pourra le retourner à son ancienne occupation ainsi qu'à son ancien salaire. Cependant, un transfert temporaire ne devra excéder soixante (60) jours de calendrier.

E) L'employeur, lorsqu'il décide d'un mouvement de personnel prévu à 9.05 A), doit combler le poste dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage;

- 9.06 L'employeur accorde un essai maximum de trois (3) mois au postulant choisi pour que celui-ci puisse se familiariser avec cette fonction. Si aucun salarié ne s'est présenté pour un poste vacant ou une nouvelle fonction qui aura été affichée durant les quatre (4) jours ouvrables requis, l'employeur pourra affecter un salarié de son choix ou encore un nouveau salarié.
- 9.07 Dans le cas de mise à pied et de réembauchage, l'ancienneté générale prévaudra, pourvu que le salarié puisse accomplir les exigences de l'emploi, sous réserve de 9.04 d).
- 9.08 Les salariés doivent avertir promptement l'employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, l'employeur ne sera pas responsable du fait qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.
- 9.09 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est congédié pour juste cause;

- c) il refuse de reprendre le travail dans les sept (7) jours qui suivent un avis de retour par l'employeur envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue.

ARTICLE 10.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la convention, soumet son grief et le dépôt de ce grief constitue par lui-même la demande d'arbitrage, selon les dispositions qui suivent:
- 10.02 Première étape
Dans les dix (10) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue, le salarié soumet son grief à son supérieur immédiat.
- 10.03 Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt.
- 10.04 Deuxième étape
Si la réponse n'est pas donnée dans le délai prescrit à 10.03, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, il recourt à l'arbitrage en vertu de l'article 88 du Code du Travail.
- 10.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 10.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour modifier quelque partie que ce soit, ou ajouter quoi que ce soit à ladite convention. L'arbitre devra rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours suivant la dernière audition.
- 10.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre aura juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité.

10.08 Les parties conviennent que, pour la durée de la présente convention collective, une des personnes dont les noms suivent, agit comme arbitre, selon leur disponibilité:

- Me Jean-Jacques Turcotte, de Kénogami;
- Me Gabriel Côté, de Chicoutimi;
- Me Jean Morency, d'Alma.

10.09 Si aucun des trois (3) arbitres précités ne peut agir dans les trente (30) jours qui suivent, le syndicat et l'employeur s'entendent sur un substitut, à défaut d'entente, le syndicat ou l'employeur pourra demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.

10.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 11.00 HORAIRE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 La semaine normale de travail est de 37½ (trente-sept heures et demie) pour les employés de bureau féminins; pour les autres salariés, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties, du lundi au mercredi inclusivement, entre 8.00 heures a.m. et 5.15 heures p.m.; les jeudi et vendredi: entre 8.00 heures a.m. et 9.00 heures p.m.; le samedi: entre 9.00 heures a.m. et 5.00 heures p.m.

11.02 Les salariés pourront être cédulés de façon rotative, afin de permettre à l'entreprise de répondre aux clients et au téléphone pendant l'heure du dîner et du souper;

11.03 Dans la détermination des horaires de travail, l'employeur devra satisfaire aux exigences suivantes:

- a) Chaque salarié doit avoir un samedi libre sur deux;
- b) Chaque salarié doit travailler un soir par semaine, le jeudi ou le vendredi, au choix de l'employeur;
- c) Les salariés devront avoir 1½ heure (une heure et quart) pour dîner et 1 (une) heure pour souper; les repas du midi sont pris entre 11.00 heures a.m. et 1.30 heure p.m.;
- d) Les salariés bénéficient de deux (2) journées de congé consécutives non payées, soit les samedi et dimanche, soit les dimanche et lundi; toutefois, l'employeur peut répartir deux (2) semaines consécutives de travail d'une façon inégale, mais toujours à taux simple, soit trente-six (36) heures par semaine et quarante-quatre (44) heures de la suivante.

- 11.05 Tout travail effectué à la demande de l'employeur au-delà des heures mentionnées aux articles 11.01 et 11.02 sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié et sera rémunéré sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire. Tout travail supplémentaire est offert aux salariés par ordre d'ancienneté départementale autant que possible suivant la disponibilité des salariés concernés. Le tout, sous réserve de la clause 11.03.
- 11.06 Nonobstant les dispositions qui précèdent, il est convenu que l'employeur, après entente avec le syndicat, peut modifier les heures et/ou les jours de travail de la semaine normale mentionnée plus haut, advenant que les heures et/ou les jours de travail dans la construction et le commerce soit changés dans les localités où l'employeur fait affaires.
- 11.07 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double du salaire horaire régulier.
- 11.08 Tout travail effectué un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux double du salaire horaire régulier.
- 11.09 Pour toute livraison à être effectuée en dehors des heures normales de travail et comportant un chargement complet, le chauffeur doit être accompagné.

ARTICLE 12.00 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 12.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers les fêtes suivantes:

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Vendredi Saint (midi)
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er mai
- La St-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le 24 décembre (midi)
- Le Jour de Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre (midi)

Si une ou des fêtes chômées mentionnées ci-haut tombent un samedi ou un dimanche, il est bien entendu qu'elles seront reportées à une date ultérieure fixée après entente entre les parties; ou bien elles pourront être payées après entente écrite.

Trois (3) congés mobiles par année qui seront pris après entente entre l'employeur et le salarié ou seront ajoutés aux vacances du salarié.

- 12.02 Il est bien entendu cependant que les salariés seront payés pour les fêtes chômées plus haut mentionnées à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui suit ladite fête chômée.
- 12.03 Si un ou plusieurs jours chômés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit, au choix de l'employeur, soit de recevoir le montant que représente son congé payé, en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, soit de recevoir un jour additionnel de congé, à une date postérieure, pour remplacer ce congé payé.

ARTICLE 13.00 REPAS

- 13.01 Les salariés appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile, à la demande de l'employeur, recevront sept dollars (\$7.00) par facture, après approbation par le contremaître.

ARTICLE 14.00 SALAIRES

- 14.01 Le salaire sera payable une fois par semaine en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur au plus tard le jeudi de la semaine suivante.
- 14.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1) Les nom et prénom du salarié;
 - 2) La date de la période de paie;
 - 3) Le taux du salaire;
 - 4) Le temps supplémentaire;
 - 5) Les déductions faites;
 - 6) Le montant net payé.

Pour fins d'impôt, l'employeur doit mentionner sur les états de la rémunération T-4 et TP-4 le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

- 14.03 Les salaires sont ceux énumérés dans les annexes "A" et "B" qui font partie intégrante de la présente convention, l'annexe "A" étant applicable aux salariés actuels dont les noms y apparaissent et l'annexe "B" étant applicable aux salariés embauchés après la signature de la présente convention collective.
- 14.04 Il est entendu que les salariés actuellement rémunérés à un taux plus élevé que celui fixé dans la présente convention ne devront de ce fait subir aucune diminution de salaire.

14.05 Tout salarié régulier, au sens de la clause 1.02, a droit à son salaire hebdomadaire pourvu qu'il ait travaillé au moins vingt-cinq (25) heures durant la semaine. Il faut, toutefois, qu'il ait travaillé tout le temps où ses services ont été requis durant ladite semaine et cela même s'il n'a pas travaillé chaque jour.

ARTICLE 15.00 CONGES SPECIAUX

- 15.01 Tout salarié régulier a droit aux congés suivants, sans perte de salaire:
- a) A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours;
 - b) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - c) A l'occasion du mariage du salarié: une (1) journée;
 - d) A l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant: une (1) journée;
 - e) A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur: une (1) journée;
 - f) En cas d'opération chirurgicale majeure de son conjoint, de son enfant: une (1) journée;
 - g) En cas d'hospitalisation d'urgence de son conjoint, de son enfant: une demi-journée ($\frac{1}{2}$).

15.02 Ces jours de congés ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances. En plus, un salarié devra fournir à la demande de l'employeur, la preuve du fait justifiant le congé et il devra prévenir son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant de prendre ledit congé.

15.03 Dans le cas ci-haut mentionné, la compagnie peut exiger une preuve justifiable du droit du salarié à ces congés. Les salariés donneront avis de telles absences aussitôt que possible.

ARTICLE 16.00 SECURITE ET SANTE

16.01 Chaque salarié régulier reçoit, le 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours de congés de maladie.

16.02 Le solde de ce crédit de six (6) jours, non utilisé à la fin de l'année, soit au 31 décembre, est monnayable selon le taux en vigueur lors du gain.

- 16.03 L'ancienne banque de congés maladie accumulés dans le cadre du régime en vigueur avant la signature de la présente convention collective, pourra être utilisée, mais uniquement après l'utilisation annuelle par maladie du crédit de six (6) jours mentionné plus haut; les congés accumulés dans la banque seront payés selon le taux en vigueur lors du gain; ces congés accumulés sont toutefois monnayables en cas de décès ou de départ du salarié.
- 16.04 L'employeur continuera d'administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe choisi par les salariés et ratifié par l'employeur. L'employeur paiera cinquante pourcent (50%) du coût de la prime et le salarié paiera cinquante pourcent (50%). Après la signature de la présente convention, les parties s'engagent à se rencontrer afin de mettre en application un nouveau plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire et autres avantages.
- 16.05 A) Si un salarié régulier quitte son emploi, au cours de l'année, il reçoit au moment de son départ, les congés-maladie non-utilisés et payés du crédit annuel de six (6) jours au prorata du nombre de mois travaillés. Lors du décès du salarié, le paiement est versé à ses ayants-droit au taux en vigueur.
- B) Il est entendu que les jours de congé-maladie ne sont pas utilisés concurremment avec l'indemnité versée par l'assurance-groupe. Ils sont utilisés seulement dans la période d'attente et lors de maladie de courte durée.
- C) L'adhésion au plan d'assurance-groupe est obligatoire après trois (3) mois d'emploi.
- 16.06 Congés de maternité
- Toute salariée peut s'absenter du travail en tout temps au cours de sa grossesse; elle ne reçoit pas de rémunération durant son absence mais, pendant toute la durée médicale, accumule son ancienneté pour les fins de vacances et congés-maladie; l'employeur, durant ce temps, maintient le paiement de sa part de l'assurance-groupe.
- 16.07 Sécurité et santé
- Le salarié a droit à des conditions de travail qui respectent sa sécurité et son intégrité physique.
- 16.08 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

- 16.09 Le salarié ne peut cependant exposer ce droit de refus si cela met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 16.10 Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou la personne en charge du personnel. Si aucune de ces personnes n'est présente au lieu du travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.
- 16.11 Les dispositions contenues aux paragraphes 16.07, 16.08, 16.09 et 16.10 seront remplacées par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Loi 17) concernant les droits et obligations des travailleurs et portant sur les questions visées auxdits paragraphes, au fur et à mesure de leur entrée en vigueur.
- 16.12 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur peut l'obliger à porter un équipement de sécurité.
- 16.13 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur, aux frais de ce dernier, si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.
- 16.14 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Toutefois, son inhabilité devra être confirmée par billet du médecin traitant.

ARTICLE 17.00 VACANCES

- 17.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 17.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'ont pas une année de service continu pour l'employeur, auront droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.

- 17.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service continu pour l'employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances.
- 17.04 Tout salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a quatre (4) ans de service continu ou plus pour l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances.
- 17.05 Tout salarié, ainsi que les employés de bureau, qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a dix (10) ans de service continu pour l'employeur, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 17.06 Tout salarié, ainsi que les employés de bureau qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a douze (12) ans de service continu pour l'employeur ou plus, aura droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 17.07 Pour la rémunération, une semaine de vacances signifie cinq (5) jours payés au taux stipulé dans la présente convention; toutefois, le salarié aura le choix d'être rémunéré selon le pourcentage suivant du salaire brut durant l'année de référence:
- | | | |
|------------------------------------|----|---|
| - Deux (2) semaines de vacances: | 4 | % |
| - Trois (3) semaines de vacances: | 6 | % |
| - Quatre (4) semaines de vacances: | 8 | % |
| - Cinq (5) semaines de vacances: | 10 | % |
- 17.08 La période de prise des vacances sera du 1er mai au 30 septembre de chaque année, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Le choix de la date de prise des vacances est fait par ordre d'ancienneté.
- A) Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront prises en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre, toujours suivant la préférence exprimée par le salarié, autant que possible;
- B) Nonobstant ce qui précède, une semaine de vacances devra être prise en juillet, advenant le cas où l'entreprise serait fermée complètement pendant les vacances des employés de la construction;
- 17.09 Les vacances seront fixées par l'employeur qui tiendra compte, autant que possible, de la préférence exprimée par le salarié ayant le plus d'ancienneté et des exigences particulières de l'entreprise.
- 17.10 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.

ARTICLE 18.00 UNIFORMES

- 18.01 L'employeur fournit à tout salarié préposé à l'entrepôt et à la livraison deux (2) uniformes d'été, le 15 mars, et un (1) uniforme d'hiver, le 15 octobre; il fournit également chaque année deux (2) jupes et deux (2) blouses au personnel féminin et deux (2) pantalons et deux (2) chemises aux autres salariés.
- 18.02 L'entretien de ces uniformes est à la charge des salariés mais leur choix en revient à l'employeur. Les uniformes fournis par l'employeur doivent être portés par les salariés.

ARTICLE 19.00 CONGE SANS SOLDE

- 19.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande. La durée de cedit congé est négociée entre les parties.

ARTICLE 20.00 CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE
OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDES ET
LIEUX DE TRAVAIL

- 20.01 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail, ayant pour effet d'obliger le recyclage d'un salarié à la suite de modifications dans l'exercice de ses tâches, l'employeur doit fournir aux salariés affectés par un tel changement, un programme de formation pour leur permettre de s'adapter à un tel changement ou modification. Si ce programme doit être effectué à l'extérieur, l'employeur paiera les salaires des salariés affectés pendant la durée de leur participation à ce programme et les frais ainsi occasionnés seront à la charge de l'employeur. L'employeur doit au préalable informer le syndicat quarante-cinq (45) jours de calendrier avant l'application d'un tel changement ou modification.
- 20.02 A l'occasion d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail, si des mises à pied sont nécessaires, l'employeur s'engage à donner au syndicat et aux salariés affectés par les mises à pied un préavis de quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant lesdites mises à pied. Dans une telle éventualité, ces mises à pied devront se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 21.00 AVIS

- 21.01 Tout avis disciplinaire doit l'être par écrit, remis au salarié concerné avec copie au syndicat.
- 21.02 Toute plainte ou avis inscrit au dossier du salarié ne peut être invoqué après neuf (9) mois de l'occurrence du fait reproché, sauf s'il y a eu commission d'une autre infraction avant l'expiration de ce délai de neuf (9) mois.
- 21.03 Toute signature du salarié sur un avis ne constitue qu'un accusé-réception de sa part.

ARTICLE 22.00 OUTILS

- 22.01 Pour tout salarié dont le travail exige des outils, ceux-ci sont fournis par l'employeur.

ARTICLE 23.00 GENERALITES

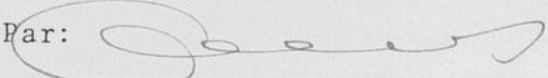
- 23.01 Copie de la convention est fournie à tout salarié et payée par l'employeur.
- 23.02 Tout salarié qui, à l'occasion de son travail, doit se déplacer avec sa voiture, reçoit \$0.25 du mille parcouru.

ARTICLE 24.00 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 24.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature pour se terminer le 28 février 1982.
- 24.02 Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.
- 24.03 Les salaires applicables aux salariés réguliers à l'emploi de l'employeur à la date de la signature rétroagissent au 1er mars 1980, pour les heures régulières effectivement travaillées depuis cette date.

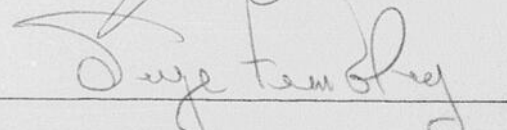
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, A CHICOUTIMI,
ce 12 ième jour de septembre 1980.

WELLS & FILS LIMITEE,

Par: 

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI,

Par: 

Par: 

ANNEXE "A"

SALAIRES HEBDOMADAIRES DES SALARIES PRESEMENTEMENT
A L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AU MOMENT DE LA SIGNA-
TURE DE LA PRESENTE CONVENTION.-

SALARIES	SALAIRE EN VIGUEUR AVANT LA SIGNATURE	SALAIRE A LA SIGNATURE	SALAIRE AU 28 FEVRIER 1981
MICHELE MORIN	\$ 245.00	\$ 275.63	\$ 306.25
CHRISTIANE GUAY	245.00	275.63	306.25
MICHELE DUFOUR	245.00	275.63	306.25
BENOIT FORTIN	280.00	315.00	350.00
J. NOEL COTE	280.00	315.00	350.00
SERGE TREMBLAY	280.00	315.00	350.00
CAROL DESCHESNE	280.00	315.00	350.00
REAL MOISAN	195.00	219.38	243.76
J. CLAUDE RIVERIN	280.00	315.00	350.00
SERGE BRASSARD	200.00	225.00	250.00
REAL GIRARD	240.00	270.00	300.00
PIERRE BOUDREAULT	280.00	270.00	300.00
GILLES DAIGLE	280.00	315.00	350.00
GHISLAIN POTVIN	280.00	315.00	350.00
ROBERT RUEST	280.00	315.00	350.00
PIERRE BERUBE	280.00	315.00	350.00
MARC TREMBLAY	260.00	292.50	325.00
JACQUES LAVOIE	280.00	315.00	350.00
GERMAIN SIMARD	215.00	241.98	268.86
DANIEL TREMBLAY	160.00	180.00	200.00
SERGE FAUCHER	160.00	180.00	200.00
MICHEL POIRIER			

NOTE: Les salariés à temps partiel, à compter de la signature de la présente convention collective, reçoivent \$4.50 de l'heure; à compter du 28 février 1981, leur salaire horaire sera porté à \$5.00. -

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES DES SALARIES
EMBAUCHES APRES LA SIGNATURE DE LA PRESENTE
CONVENTION COLLECTIVE.

CLASSIFICATION	EMBAUCHE	12 MOIS	24 MOIS	
	(J.M.A.)			
COMMIS VENDEURS	13-09-80	\$ 185.63	\$ 219.38	\$ 241.88
	28-02-81	196.88	230.63	253.13
	01-06-81	208.12	241.88	264.38
	01-09-81	219.38	253.13	275.63
CAMIONNEURS - OPERATEURS DE CHARRIOT-ELEVATEUR	13-09-80	\$ 185.63	\$ 219.38	\$ 241.88
	28-02-81	196.88	230.63	253.13
	01-06-81	208.13	241.88	264.38
	01-09-81	219.38	253.13	275.63
EMPLOYES DE BUREAU	13-09-80	\$ 185.63	\$ 208.13	\$ 225.00
	28-02-81	196.88	219.38	236.25
	01-06-81	208.13	230.63	247.50
	01-09-81	219.38	241.88	258.75
RECEPTIONISTE	13-09-80	\$ 168.75	\$ 174.38	\$ 196.88
	28-02-81	180.00	185.63	208.13
	01-06-81	191.25	196.88	219.38
	01-09-81	202.50	208.13	230.63
AIDE CAMIONNEURS RECEPTION EXPEDITION HOMME DE COUR	13-09-80	\$ 180.00	\$ 208.13	\$ 230.63
	28-02-81	191.25	219.38	241.88
	01-06-81	202.50	230.63	253.13
	01-09-81	213.75	241.88	264.38

ANNEXE "C"

A N C I E N N E T E

EMPLOYES SYNDIQUES

DATE D'ENTREE

MICHELE MORIN	19 septembre 1966
CHRISTIANE GUAY	13 septembre 1971
MICHELE DUFOUR	27 mai 1974
BENOIT FORTIN	6 septembre 1964
J. NOEL COTE	30 septembre 1965
SERGE TREMBLAY	20 novembre 1966
CAROL DESCHESENE	28 avril 1969
REAL MOISAN	4 juin 1979
J. CLAUDE RIVERIN	29 août 1975
SERGE BRASSARD	2 avril 1980
REAL GIRARD	20 mars 1980
PIERRE BOUDREAUULT	8 avril 1980
GILLES DAIGLE	6 mars 1965
GHISLAIN POTVIN	21 mars 1966
ROBERT RUEST	2 août 1967
PIERRE BERUBE	15 novembre 1971
MARC TREMBLAY	17 avril 1973
JACQUES LAVOIE	3 décembre 1973
GERMAIN SIMARD	12 mai 1976
DANIEL TREMBLAY	5 septembre 1978
SERGE FAUCHER	7 mai 1980
MICHEL POIRIER	4 juin 1980
LOUIS PAGE	10 janvier 1980

ANNEXE "D"

MONTANT FORFAITAIRE DE RETROACTIVITE DE SALAIRES QUE LES
EMPLOYES SYNDIQUES DEVRONT TOUCHER DANS LES DIX JOURS DE
LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

MICHELE MORIN	\$	398	19
CHRISTIANE GUAY		796	38
MICHELE DUFOUR		796	38
BENOIT FORTIN		910	00
J. NOEL COTE		910	00
SERGE TREMBLAY		910	00
CAROL DESCHESNE		756	00
REAL MOISAN		633	88
J. CLAUDE RIVERIN		910	00
SERGE BRASSARD		225	00
REAL GIRARD		300	00
PIERRE BOUDREAULT		240	00
GILLES DAIGLE		910	00
GHISLAIN POTVIN		910	00
ROBERT RUEST		910	00
PIERRE BERUBE		910	00
MARC TREMBLAY		910	00
JACQUES LAVOIE		845	00
GERMAIN SIMARD		910	00
DANIEL TREMBLAY		701	48
SERGE FAUCHER		100	00
MICHEL POIRIER		----	--
