

No.

18800-02

NOM

Lachapelle & Cie

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LACHAPELLE LTEE

ayant son commerce de QUINCAILLERIE et
de BOIS

situé au:
320, Avenue du Lac,
St-Donat

ci-après appelé (L'EMPLOYEUR... LA COMPAGNIE)



d'une part,

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LACHAPELLE LTEE (CSN)

1601, rue Delormier,
Montréal

ci-après appelé (LE SYNDICAT)

d'autre part,

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters.

ARTICLE I- BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II- RECONNAISSANCE

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

ARTICLE III- JURIDICTION

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

ARTICLE IV- DEFINITION DES TERMES

4.01 Salarié
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

4.02 Salarié régulier
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente (30) heures et plus par semaine.

QR

ARTICLE IV- DEFINITION DES TERMES (suite)

4.03 Salarié surnuméraire (partiel)

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente (30) heures par semaine.

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salarié surnuméraire ou à temps partiel en vue de causer des mises à pied ou de réduire la semaine de travail parmi le personnel régulier.

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

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

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

ARTICLE V- DROIT DE DIRECTION

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

PR

ARTICLE VI- REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit; comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la Convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.03 Tout salarié doit; comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement du dit Syndicat.
L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.
- 6.04 L'Employeur s'engage à fournir, dans les (30) trente jours de la signature de la convention, et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant:
- Leur nom et prénom;
- Leur traitement;
- La fonction assignée;
- L'ancienneté générale;
- Le nombre d'heures de travail par semaine;
- Leur adresse domiciliaire;
- Leur date d'entrée en service.
L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

PR

ARTICLE VII- ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Les représentants autorisés par le Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- 1- La négociation et la conciliation de la convention collective;
 - 2- De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentements;
 - 3- D'auditions de griefs ou de mécontentements par l'arbitre;
- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut-être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant ses affaires syndicales.
- 7.04 Tout salarié, pas plus d'un (1) à la fois, peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile.
- Le Syndicat doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation du dit congé.
- Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

PP

ARTICLE VIII- ANCIENNETE

3.01

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

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

3.02

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

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

2- Congédiement pour juste cause;

3- Il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté mais n'exédant pas vingt-quatre (24) mois.

4- A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable.

Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée au Syndicat.

3.03

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

3.04

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier pour un employé régulier.

ARTICLE VIII- ANCIENNETE (suite)

- 8.04 Une fois la période de probation ci-haut mentionnée complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 8.05 Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, le salarié jouit de tous les droits et privilèges prévus dans la présente convention, sauf en ce qui a trait au transfert, mise à pied, suspension ou renvoie.

ARTICLE IX- POSTE VACANT MISE A PIED REEMBAUCHE

- 9.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 7.03 de la présente convention, pendant sept (7) jours ouvrables. Le salarié intéressé doit faire part de leur demande de promotion ou de nomination à l'Employeur dans les délais ci-haut énumérés, en donner une copie au délégué.
- 9.02 a) Les postes vacants sont accordés au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Ordre de préséance
Le droit d'ancienneté est reconnu dans l'ordre de préséance suivant:
- 1- D'abord, les salariés du rayon de l'établissement;
 - 2- En suite les autres salariés de l'établissement;

PR

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

9.02 b) 3- Pour les fins d'application du présent article,
il y a les rayons suivants:

- Quincaillerie,
- Matériaux de construction,
- Livraison,
- Caisse.

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

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

9.05 Conditions de la mise à pied

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

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

OR

Conditions de la mise à pied

- 9.06 Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de tout cet article, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou la qualification d'un candidat est sujette à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévu à la présente convention.
- 9.07 Préavis
- Tout salarié régulier a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied.
- Le salarié n'est pas tenu de travailler sa période de préavis et reçoit quand même son plein salaire pour la dite période.
- De même, tout salarié qui veut quitter le service de son Employeur, doit donner un même préavis.
- 9.08 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, au Syndicat et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:
- Deux (2) mois lorsque le nombre de mise à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).
- 9.09 Dans le cas où la mise à pied de salariés réguliers devient nécessaire, l'Employeur doit d'abord mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale.

PR

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

Condition de la Mise à pied

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

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

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- d) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour sera de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- L'Employeur maintiendra la pratique concernant le jour de congé hebdomadaire.
 - Tout salarié bénéficiant déjà du samedi comme jour de congé hebdomadaire peut conserver ce même jour de congé pour la durée de la convention collective.
- e) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel sera de trente (30) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.
- En aucun cas un salarié à temps partiel ne travaillera moins de quatre (4) heures par semaine.

OP

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 10.01 f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers seront de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum sera de dix (10) heures.
- g) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, seront programmés et/ou travailleront des périodes quotidiennes de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.
- 10.02 a) Les salariés réguliers seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.
- Cependant, ces salariés réguliers pourront être tenus de travailler un (1) seul soir par semaine après (18) heures et ce lorsque le magasin est ouvert à la clientèle;
- Ce soir là, sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21.15) minutes.
- b) Les salariés à temps partiels seront programmés et/ou travailleront entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.
- Cependant, lorsque le magasin est ouvert à la clientèle;
- Ce soir là, sa programmation de travail devra se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21.15) minutes.
- 10.03 Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

- a) Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant onze heures et trente (11.30) minutes a.m., ni se terminer après quatorze (14) heures.
- b) Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant seize heures trente (16.30) minutes, ni se terminer après dix-huit heures trente (18.30) minutes.
- c) Il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir.

10.04 Temps supplémentaire

- a) Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine de travail et de la cédule habituelle du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%).
Le temps supplémentaire doit être approuvé par l'Employeur ou son représentant.
- b) Le taux normal d'un salarié est établi en divisant le salaire hebdomadaire de l'intéressé par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

OR

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL (suite)

Temps supplémentaire

- 10.04 c) Le temps supplémentaire est distribué équitablement, selon l'ancienneté, aux salariés où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Cependant, pour raison valable, le salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire.

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

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

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

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

10.05 Période de repos

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

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

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

PP

ARTICLE XI- JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- II.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:
- Le jour de Noel
 - Le 26 décembre (de 8 à 12 hrs a.m. - 4 hrs)
 - Le jour de l'An
 - Le 2 janvier (de 8 à 12 hrs a.m. - 4 hrs)
 - Le Lundi de Pâques
 - La fête du Travail
 - La Confédération
 - La St-Jean Baptiste
 - L'Action de Grâces
 - La fête de Dollard
 - L'anniversaire de naissance du salarié

Un congé mobile par année, au choix du salarié.

Après, avis de sept (7) jours.

- II.02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés est rémunéré au taux double en plus du paiement de la fête.
- II.03 Toute fête, coïncidant avec un jour non ouvrable ou les vacances, doit être payé à l'employé ou être remise à un autre jour ouvrable après entente avec l'Employeur.
- II.04 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie du salarié.

ARTICLE XII- VACANCES

- I2.01 Tout salarié a droit à une période de vacance annuelle payée, dont la durée est déterminée comme suit:
- a) Une (1) journée de vacance par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- S'il a moins d'une année de service au 30 avril et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence;

PP

ARTICLE XII- VACANCES (suite)

12.07 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacance d'un salarié, ce congé selon le choix du salarié, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

12.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés.
Un seul salarié à la fois peut prendre des vacances dans chaque rayon, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

ARTICLE XIII- CONGES SOCIAUX

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

I- A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier.

L'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage.

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

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

2- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:

Un (1) jour ouvrable;

3- A l'occasion du décès du conjoint de droit ou de fait, ou de l'enfant:

Cinq (5) jours ouvrables;

4- A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur:

Trois jours ouvrables;

OR

ARTICLE XIII- CONGES SPECIAUX (suite)

- I3.OI
- 5- A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents: Deux (2) jours ouvrables;
 - 6- A l'occasion de son mariage: Deux (2) jours ouvrables;
 - 7- Si les funérailles ont lieu à une distance exédant cent (100) kilomè- tres de la résidence du salarié, ce dernier a droit à un jour addi- tionnel de congé payé.

ARTICLE XIV- CONGES MALADIE

I4.OI Il est accordé à tout salarié un crédit accumulé d'une demie ($\frac{1}{2}$) journée de ma- ladie payée au taux régulier pour chaque mois de service depuis le 1er janvier 1982.

- a) Il est accordé à tout salarié un crédit accumulé de sept (7) jours de maladie payé au taux régulier, le 1er janvier 1983.
- b) Il est accordé à tout salarié un crédit accumulé de huit (8) jours de maladie payé au taux régulier, le 1er janvier 1984.

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

I4.02 L'Employeur peut exiger un certificat médi- cal après une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

I4.03 Lors du départ, pour quelque raison que ce soit, tous salariés ou ses ayants droits bénéficient des jours de maladie accumulés à cette date.

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

DR

ARTICLE XIV- CONGES MALADIE (suite)

I4.04 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé maladie est payé le 15 décembre de chaque année, l'équivalent des jours de congé maladie non utilisés.

ARTICLE XV- ASSURANCE COLLECTIVE

I5.01 Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective

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

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

ARTICLE XVI- MESURES DISCIPLINAIRES

I6.01 Principe

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

I6.02 Sauf dans les cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à la suspension ou au congédiement avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié pour deux offenses de même nature.

Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

I6.03 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit par écrit à l'employé et au Syndicat un avis spécifiant les raisons qui ont motivé une telle mesure disciplinaire.

PR

ARTICLE XVI- MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- I6.04 Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre le salarié, si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois.
- I6.05 Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE XVII- SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- I7.01 Les salaires hebdomadaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe A.
- I7.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi midi;
cependant, si le lundi ou le jeudi est un jour chômé, la paie sera distribué le jour suivant.
- I7.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:
- La période de paie;
 - Le nombre d'heures régulières;
 - Le nombre d'heures en temps supplémentaires;
 - Le salaire brut;
 - Les déductions: (impôts, assur.collective, cotisation syndicale; etc)
 - Le salaire net;
 - Les commissions, s'il y a lieu.
- I7.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il doit s'entendre avec le Syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée.
A défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE XVIII- DISPOSITIONS PARTICULIERES

13.01

Frais de déplacement

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

13.02

Uniformes de travail

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

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

13.03

Caisse d'économie

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

Sur réception d'une autorisation écrite d'un salarié, l'Employeur pourra déduire de la paie de ce salarié, des sommes d'argent dont le montant apparaîtra sur l'autorisation.

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

13.04

Système de contrôle du temps

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

OP

ARTICLE XVIII- DISPOSITIONS PARTICULIERES (suite)

- I3.04 Système de contrôle du temps
- Ceci constituera le seul critère valable pour le paiement du temps supplémentaire. Le salarié pourra vérifier chaque jour les heures de travail et le temps supplémentaire enregistré à son nom. Seul le salarié peut pointer sa carte. En cas d'oublie de pointer ou d'erreur, le salarié indique le temps effectué et seul le gérant ou le propriétaire du magasin peut valider cette carte en y apposant ses initiales. S'il y a désaccord, quant au temps effectué, le salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- I3.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail, nécessitant un arrêt ou absence du travail, ne subit aucune perte de salaire pour la première journée d'absence du travail.
- I3.06 Tout salarié qui se présente au travail à son horaire régulier, sans avoir été avisé au préalable par l'Employeur de ne pas le faire, reçoit une compensation équivalent à quatre (4) heures de son salaire.
- I3.07 Fonction de Juré
- Lorsqu'un salarié est appelé à agir ou agit comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier.
- I3.08 Lors de la journée de votation aux élections: Provinciales, fédérales et référendum, l'Employeur doit accorder au salarié le temps qu'il lui faudra de façon à ce qu'il dispose de quatre (4) heures consécutives pour aller voter. S'il doit s'absenter pendant ses heures de travail, ce sera sans perte de salaire.

GR

ARTICLE XIX- CONGES MATERNITE

I9.01

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

- 2- L'Employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin;
elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de la grossesse, c'est à dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'Employeur dans les meilleurs délais.
L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

- 3- Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.

- 4- L'Employée doit reprendre son travail entre le quarante-deuxième (42e) et la trois-cent-trentième (330e) journée suivant l'accouchement.
Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.
Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission.
Sauf, s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

JP

ARTICLE XIX- CONGE MATERNITE (suite)

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

ARTICLE XX- PRUDENCE, SECURITE, EQUIPEMENT DE SECURITE

- 20.01 Les parties conviennent de coopérer pour assurer la prévention et une protection adéquate, conformément à la Loi.
- 20.02 a) Equipement de sécurité
Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la Loi seront fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.
- b) Tout salarié ou le Syndicat en son nom peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter les travaux jugés dangereux pour la santé et la sécurité de celui-ci.
Si après avoir avisé l'Employeur, ce dernier n'a pas remédié à la situation dangereuse dans un délais raisonnable, en égard au danger existant.
- 20.03 L'Employeur aménagera, dans son établissement, un endroit propre, adéquat que le salarié pourra utiliser pendant ses périodes de repos, de repas.
- 20.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premier soins, conforme au règlement no 33 des règlements de la Commission des Accidents de Travail, qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

BR

ARTICLE XX- PRUDENCE, SECURITE, EQUIPEMENT DE SECURITE

20.05 Equipement de sécurité (suite)

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

ARTICLE XXI- RETENUES SUR LES SALAIRES

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

Pour fin d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse signifie:

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

ARTICLE XXII- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

ARTICLE XXII- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF (suite)

- 22.02 Constituera un grief, au sens de la présente, toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente.
- 22.03 a) Le ou les employés seuls ou le délégué d'établissement ou les salariés concernés, accompagnés du délégué d'établissement ou le Syndicat, doivent soumettre par écrit tout grief au gérant dans les trente (30) jours suivant l'incident dont découle le grief ou de sa connaissance.
- 22.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 22.05 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas, ne l'invalide pas.

ARTICLE XXIII- ARBITRAGE

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

ARTICLE XXIII- ARBITRAGE (suite)

- 23.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 23.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
-

REFERENCE A:

ARTICLE X- HEURES DE TRAVAIL

10.01	Lundi	:	8:00 à 18:00	hrs.
	Mardi	:	8:00 à 18:00	
	Mercredi	:	8:00 à 18:00	
	Judi	:	8:00 à 18:00	
	Vendredi	:	8:00 à 21:00	
	Samedi	:	8:00 à 18:00	

ARTICLE XXII- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF (suite)

- 22.03 b) A défaut du gérant de donner sa réponse dans les dix (10) jours de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le Syndicat, à l'arbitrage.

EMPLOYE SURNUMERAIRE (partiel)

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

1- PERIODE DE PROBATION

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

2- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

3- JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

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

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

4- VACANCES

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

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

5- TRAVAIL LE DIMANCHE

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

6- LIMITATION DES SALAIRES : à temps partiel

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

ANNEXE B

(suite)

6- LIMITATION DES SALAIRES : à temps partiel

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

et ainsi de suite.

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

ANCIENNETE

7- L'accumulation pour les salariés à temps partiel sera calculée à raison de :

Vingt-deux (22) jours de travail pour un (1) mois d'ancienneté.

PR

AUGMENTATION DE SALAIRE

L'Annexe "A" s'applique à tous les salariés au service de l'Employeur, en date du 1er juillet 1982.

Les salariés qui n'avaient pas atteint le maximum de l'échelle de salaire de sa classification, au 30 juin 1982, continue de progresser dans l'échelle de salaire à tous les six (6) mois, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle dans cette classification.

DUREE DE LA CONVENTION

Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail rentrera en vigueur le 1er juillet 1982 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 30 juin 1984.

CR

DUREE DE LA CONVENTION

Signé au nom de l'Employeur

Signé au nom du Syndicat

Florent Carrière

Alain Grenallay Sec

Roland St-Onge
Yves Dupon CSN.

LACHAPELLE LTEE
Quincaillerie et Commerce
De Bois

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LACHAPELLE LTEE (CSN)

320, Ave du Lac,
St-Donat

SIGNE A ST-DONAT, CE 29 ième JOUR DE ~~août~~ juillet DE

L'AN MIL NEUF CENT QUATRE - VINGT DEUX.

Description des Classifications et Echelles Minimales des Salaires

Classification:	Rég	Début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	
	T.P.						
<u>re: Quincaillerie</u>					Effectif	1er Juillet	1982
	T.P.	7.42	7.69	7.95	8.24	8.59	
<u>Contre-Maitre de Cour</u>					Effectif	1er Juillet	1983
	T.P.	7.94	8.22	8.50	8.82	9.19	
<u>Livreux: Courte distance</u>					Effectif	1er Juillet	1982
	T.P.	5.44	5.71	5.99	6.30	6.86	
					Effectif	1er Juillet	1983
	T.P.	5.82	6.11	6.40	6.74	7.35	

Description des Classifications et Echelles Minimales des Salaires

<u>Classification:</u>	Rég T.P.	Début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	
<u>Livreur: longue distance</u>					<u>Effectif</u>	<u>1er Juillet</u>	<u>1982</u>
	T.P.	6.14	6.45	6.71	6.94	7.63	
					<u>Effectif</u>	<u>1er Juillet</u>	<u>1983</u>
	T.P.	6.61	6.90	7.18	7.46	8.16	
<u>Acheveur:</u>					<u>Effectif</u>	<u>1er Juillet</u>	<u>1982</u>
	T.P.	7.34	7.61	7.88	8.18	8.15	
					<u>Effectif</u>	<u>1er Juillet</u>	<u>1983</u>
	T.P.	7.85	8.15	8.43	8.75	9.34	

Description des Classifications et Echelles Minimales des Salaires

<u>Classification:</u>	Rég T.P.	Début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
<u>Caissière</u>					Effectif	1er Juillet	1982	
	Rég	226.80	241.50	247.80	262.50	278.25	288.15	315.00
	T.P.	5.67	6.04	6.20	6.56	6.96	7.22	7.88
					Effectif	1er Juillet	1983	
	Rég	242.68	258.41	265.15	280.88	297.13	308.96	337.05
	T.P.	6.07	6.46	6.63	7.02	7.44	7.72	8.43
<u>Commis</u> : quincaillerie					Effectif	1er Juillet	1982	
	Rég	236.25	249.90	262.50	278.25	291.90	309.15	338.10
	T.P.	5.91	6.25	6.56	6.96	7.30	7.74	8.45
					Effectif	1er Juillet	1983	
	Rég	252.79	267.39	280.88	297.13	312.33	331.43	361.11
	T.P.	6.32	6.68	7.02	7.44	7.81	8.29	9.04