

17675-0

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2011-6038

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5957

EMPLOYEUR

BIJOUTERIE CLERMONT LABRECQUE INC.

41, RUE NOTRE-DAME NORD, CASE POSTALE 1718
 STE-MARIE QC G6E 3C7

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
 DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP),
 SECTION LOCALE 720

545, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 1101
 MONTRÉAL QC H2M 2V1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

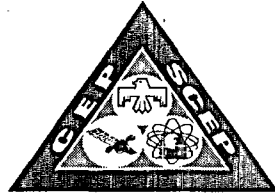
Date signature : 2011-06-10	Nombre de salariés visés : 2	Date début : 2010-07-01
Date dépôt : 2011-06-15		Date d'expiration : 2015-06-30

Remarque :

Guy Laverdière
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2011-06-22
 Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
 Direction de l'information sur le travail
 Ministère du Travail
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
 Québec (Québec), G1R 5S1
 Téléphone : (418) 643-4907
 Télécopieur : (418) 644-6969



SYNDICAT CANADIEN
DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER



CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**Syndicat des communications de l'énergie et du papier
(SCEP) FTQ, Section locale 720**

Et

Bijouterie Clermont Labrecque

Du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2015

TRAVAIL QC 15JUN11 PM 1:20

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE GÉRANCE.....	1
ARTICLE 4	DISCRIMINATION	1
ARTICLE 5	REPRÉSENTATIONS	4
ARTICLE 6	RETENUES SYNDICALES	4
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	5
ARTICLE 8	GRÈVE OU LOCK-OUT	7
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 10	SALAIRE.....	9
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – TRAVAIL D'ÉQUIPE.....	9
ARTICLE 12	ALLOCATIONS DIVERSES.....	10
ARTICLE 13	VACANCES PAYÉES.....	10
ARTICLE 14	FÊTES.....	11
ARTICLE 15	CONGÉS SPÉCIAUX - CONGÉS DE DEUIL.....	12
ARTICLE 16	DIVERS.....	13
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	14
ARTICLE 18	DURÉE ET RENOUELEMENT	14
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ	15
ANNEXE B	ÉCHELLE SALARIALE ET AUGMENTATION DE SALAIRE.....	16

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, les employés et le Syndicat et d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation qui a été émis par le ministère du Travail et de la Main d'œuvre du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour et au nom des salariés couverts par ledit certificat, à savoir :

« Tous les salariés au sens du Code du travail ».

ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne seront par spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède :

- A) Embaucher, classifier, congédier, diriger, transférer, promouvoir, mettre à pied;
- B) Juger de la compétence, des reconnaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;
- C) Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail, incluant, s'il le juge opportun, l'instauration de la pratique du poinçonnage de cartes de travail en vue de permettre la facturation en fonction d'un taux horaire;
- D) Maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la sécurité des opérations;
- E) Pour cause juste et suffisante, suspendre, congédier ou autrement discipliner.

- 3.02 Ceci ne doit, en aucun cas, être interprété comme limitant ou restreignant l'exercice des droits d'un salarié et/ou du Syndicat en vertu de la présente convention collective

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses représentants à l'endroit d'aucun employé à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATIONS

5.01 Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournira, par écrit au Syndicat, la liste des représentants dûment autorisés (surintendants, contremaîtres et autres).

5.02 Représentants extérieurs du Syndicat

Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur s'engage à les recevoir à son bureau sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application et à la négociation de la convention collective.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

6.01 Tous les employés compris dans l'unité de négociation et visés par les termes de la présente convention collective devront devenir membres du Syndicat dès la date de leur embauche initiale.

6.02 Tous les salariés employés par l'Employeur doivent se maintenir membres en règle du Syndicat comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de la présente convention.

6.03 A) L'Employeur convient avec le Syndicat que pendant la durée de la présente convention, il déduira le droit d'entrée dans le Syndicat de même que les cotisations syndicales mensuelles régulières du Syndicat, au montant fixé par celui-ci, à même les salaires de tous les employés. La déduction du droit d'entrée ne sera effectuée cependant par l'Employeur que sur réception par celui-ci d'une autorisation écrite du salarié à cet effet.

B) De plus, l'Employeur convient avec le Syndicat que pendant la durée de la présente convention, il déduira, sur réception d'une demande écrite du salarié, la contribution que celui-ci optera d'effectuer au Fonds de solidarité de la F.T.Q.

6.04 Ces déductions seront effectuées sur la paie remise aux employés à la date la plus rapprochée du 20^e jour de chaque mois et transmises au Syndicat le ou avant le 10^e jour du mois suivant, accompagnées d'une liste des employés et des montants déduits pour chacun d'eux.

6.05 Le Syndicat convient et s'engage à dédommager et indemniser l'Employeur de toutes responsabilités et réclamations qui pourraient résulter de l'application du présent article.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

7.01 Première étape

Tout salarié ayant terminé sa période de probation qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident causant le grief, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide. Le grief peut être soumis par le salarié accompagné de son délégué syndical. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

7.02 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief écrit a été reçu par lui, le salarié soumet alors son grief aux délégués. Les délégués devront alors, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du supérieur immédiat ou de l'expiration du délai qui lui était accordé pour répondre, soumettre le grief par écrit à l'Employeur, soit au contrôleur, soit au président. L'Employeur et les délégués se rencontreront dans les plus brefs délais et l'Employeur rendra une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le grief a été reçu par lui au niveau de la deuxième étape. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé qui soumettra un grief pourra assister à la réunion prévue à la deuxième étape. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante ou si l'Employeur n'a pas donné de réponse dans les délais prévus, le grief pourra alors être porté à l'arbitrage devant un arbitre unique suivant la procédure prescrite à la présente convention collective.

7.03 Arbitrage

La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage donne à l'autre un avis de son intention de ce faire dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la réception de la décision rendue lors de la deuxième étape de la procédure de règlement de grief ou suivant l'expiration du délai qui était accordé pour donner une réponse.

7.04 Si les parties ne réussissent pas à s'entendre dans les dix (10) jours de la date de l'avis sur le choix d'un arbitre unique, la partie qui a référé le dossier à l'arbitrage doit alors demander au ministre du Travail et de la Main d'œuvre du Québec de désigner un arbitre pour entendre la cause.

7.05 L'arbitre procède à l'audition de la cause dans les plus brefs délais et rend sa décision dans les délais légaux.

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

- 7.07 Le rôle de l'arbitre se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de la présente convention collective. L'arbitre ne peut altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. La décision de l'arbitre est sans appel, exécutoire et lie les deux parties.
- 7.08 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur et d'échéance. Ces mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- 7.09 L'Employeur peut soumettre par écrit au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Le Syndicat devra rendre sa décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si la décision n'est pas rendue dans les délais prescrits ci-dessus, l'Employeur pourra alors soumettre son grief à l'arbitrage selon des dispositions de la présente convention collective.
- 7.10 Le Syndicat pourra soumettre par écrit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. L'Employeur devra rendre sa décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat ou si cette décision n'est pas rendue dans les délais prescrits de vingt (20) jours ouvrables, le Syndicat pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon la manière prévue à l'article 8.03 ci-dessus.
- 7.11 Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, un substitut peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.
- 7.12 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un employé sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit. L'écrit au Syndicat sera transmis par poste recommandée.
- 7.13 Tout avis disciplinaire est retiré après douze (12) mois de sa remise et ne peut plus être utilisé contre le salarié. Toutefois, dans le cas d'une suspension de plus de trois (3) jours, cette suspension pourra être invoquée contre le salarié pendant une période de vingt-quatre (24) mois.
- 7.14 Si un employé signe un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et qu'il l'a reçu.
- 7.15 En cas de grief maintenu par l'arbitrage, ce dernier aura juridiction pour décréter la réembauche de l'employé, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.
- 7.16 L'Employeur aura le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre pourra modifier une sanction disciplinaire.
- 7.17 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou congédiement, l'Employeur s'engage à faire sa preuve le premier devant l'arbitre.

ARTICLE 8 GRÈVE OU LOCK-OUT

8.01 Grève ou lock-out interdit

Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Ni le Syndicat, ni aucune personne agissant en son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Définition

A) Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, l'ancienneté signifie la durée de service continu en n'importe quelle occupation régie par la convention collective. Pour l'interprétation de « service continu »

Au sens du présent article, seules les clauses faisant perdre l'ancienneté interrompent la continuité du service.

Acquisition de l'ancienneté

B) L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de cent quatre-vingts (180) jours travaillés à l'intérieur d'une année civile.

Rétroactivité

C) Après cette période d'approbation, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à sa date d'embauche.

9.02 L'employé perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes :

- A) Abandon volontaire de l'emploi;
- B) Congédiement justifié;
- C) Absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;
- D) Absence de trois (3) jours consécutifs, sans avis préalable ou raison valable, dans une période de vingt (20) jours ouvrables;
- E) En cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tentera de joindre l'employé par téléphone. À défaut de pouvoir le faire, un délégué en sera immédiatement avisé et un avis de rappel sera adressé sous pli recommandé à l'employé concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur; s'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté;

- F) La prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
- G) En cas de mise à pied, si l'employé n'est rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
- H) En cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, un employé accumule de l'ancienneté pour les douze (12) premiers mois et la conserve par la suite; à son retour au travail, il reprend tous ses droits et privilèges comme s'il avait toujours été à l'emploi de l'Employeur.

9.03 Liste d'ancienneté

- A) La liste d'ancienneté des employés de l'Employeur, actuellement régis par la présente convention collective a été agréée par les parties et est annexée à la présente convention;
- B) Cette liste doit comprendre le nom, prénom, occupation et ancienneté de chacun des employés;
- C) L'Employeur doit voir à conserver cette liste à jour.

9.04 Mises à pied – rappel

En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les employés ayant les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

9.05 Préavis

- A) Tout employé visé par la convention collective ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins sept (7) jours civils avant toute mise à pied. Une copie de cet avis, remis au salarié le lundi ou le vendredi, doit être transmise au Syndicat. À défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire d'une (1) semaine de travail. L'Employeur ne sera pas tenu, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un employé ayant reçu un tel avis et qui serait requis de travailler une période additionnelle de quinze (15) jours de sa date prévue de mise à pied.
- B) Un employé doit donner un préavis de sept (7) jours civils à l'Employeur avant de quitter son emploi.

9.06 Refus en cas de rappel

- A) Un employé mis à pied peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours civils, mais le plus jeune employé devra accepter sous peine de perte d'ancienneté.
- B) L'employé n'est pas tenu également d'accepter un rappel à une occupation moins bien rémunérée.

- C) Dans l'un ou l'autre cas, il devra cependant, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la mise à la poste de l'avis mentionné au paragraphe 10.02, sous-paragraphe E), informer l'Employeur de ses intentions.

ARTICLE 10 SALAIRE

10.01 Les employés seront payés selon leur occupation et selon la convention collective.

10.02 Paye en cas de départ de l'employé

Les employés congédiés ou mis à pied recevront, dans la mesure du possible, leur paye au moment du départ.

10.04 Versement de la rémunération

Les salaires seront payés par chèque une fois par semaine au plus tard le jeudi, pour la semaine précédente.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE — TRAVAIL D'ÉQUIPE

11.01 Les horaires de travail des employés sont :

- Lundi au mercredi de 9h00 à 17h30
- Jeudi et vendredi de 9h00 à 21h00
- Samedi de 10h00 à 16h00
- Dimanche Fermé

11.02 Temps supplémentaire

A) Tout travail exécuté par un employé en plus des heures ci-haut mentionnées ou en dehors des limites ci-haut déterminées ou en dehors des horaires d'équipes agréées par les parties, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré comme suite au taux le plus élevé applicable

Si le congé hebdomadaire d'un employé coïncide avec l'un de ces jours de fête, il jouira d'une (1) journée de congé additionnelle prise à une date à être convenue entre les parties.

B) Le salarié qui travaille en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail a droit au maintien de la pratique actuelle s'il travaille effectivement au total plus de trois (3) heures en temps supplémentaire.

11.03 Rappel hors cédule

Tout employé rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de trois (3) heures au taux applicable.

Ce paragraphe s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas de continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.

11.04 Répartition équitable du temps supplémentaire

- A) L'Employeur s'efforcera de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les employés généralement affectés à la tâche à accomplir.
- B) À défaut de disponibilité de tels employés, le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux du salaire de la tâche à accomplir.

ARTICLE 12 ALLOCATIONS DIVERSES

12.01 Heures de repas

Les employés requis de travailler pendant l'heure du repas seront rémunérés sur la base de temps supplémentaire applicable, sauf entente à l'effet contraire entre les parties.

ARTICLE 13 VACANCES PAYÉES

- 13.01 Aux fins d'application de la présente clause, l'année de référence sera en fonction de la date anniversaire d'embauche de l'employé. Aux fins de calcul, l'année de référence sera du premier (e), mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 13.02 Un employé n'ayant pas complété un (1) an d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à une durée équivalente à deux (2) semaines régulières de travail. La paye de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 13.03 Un employé qui a complété un (1) an d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 13.04 Un employé qui a complété cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.

- 13.05 Un employé qui a complété dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente huit pour cent (8%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 13.06 Un employé qui a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente dix pour cent (10%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 13.07 Un employé qui, au cours de l'année de référence, aura été absent pour cause de maladie et/ou accident de travail recevra au moins l'équivalent d'une semaine normale de salaire à la condition qu'il revienne au travail dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence.
- 13.08 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 14 et auxquelles un employé a droit en vertu dudit article 14 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacance additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire. Cette journée additionnelle de vacance sera prise à une date à être convenue entre les parties. Si telle journée additionnelle n'est pas utilisée par les salariés pendant l'année en cours, elle lui sera payée au 15 décembre suivant.
- 13.09 La paye de vacances sera remise aux employés avant leur départ de vacances.
- 13.10 Les vacances annuelles sont prises après entente entre l'Employeur et l'employé. La préférence de choix de vacances sera donnée aux employés possédant le plus d'ancienneté. L'employé peut exiger qu'on lui accorde deux (2) semaines de vacances (s'il y a droit) entre le 24 juin et le 1^{er} septembre.
- 13.11 L'Employeur affiche un tableau de choix de vacances du 15 février au 1^{er} avril de chaque année, sur lequel les salariés inscrivent leurs choix de vacances. Le 15 avril, l'Employeur affiche le tableau confirmant les choix de vacances.

ARTICLE 14 FÊTES

14.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés :

- 1^{er} janvier;
- 2 janvier;
- le lundi de Pâques;
- 24 juin;
- 1^{er} juillet;
- la fête du Travail;
- Action de grâces;
- Noël.

14.02 Fête reportée

Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

14.03 Rémunération et éligibilité de la fête payée

A) Rémunération

Un montant équivalent au salaire d'une pleine journée régulière est payé aux employés pour chaque jour de fête, selon leur taux horaire régulier.

B) Éligibilité

Afin de jouir de ces congés payés, les employés doivent avoir des droits d'ancienneté et devront travailler le jour ouvrable suivant tels congés, à moins d'absences autorisées en vertu de la présente convention collective, par autorisation préalable écrite de l'Employeur ou occasionnée par une mise à pied ou un rappel au travail effectué durant les trente (30) jours civils précédant la fête ou suivant la fête.

- 14.04 Si l'un des jours de fête mentionnés à l'article 14.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, le jour de fête sera reporté à un autre jour à être convenu entre les parties.

ARTICLE 15 CONGÉS SPÉCIAUX- CONGÉS DE DEUIL

15.01 Congé de deuil

Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'Employeur accordera sans perte de salaire à un employé ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables.

Dans le cas de décès du père ou de la mère, l'Employeur accordera sans perte de salaire à un employé ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de quatre (4) jours ouvrables.

Dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la belle-fille, du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur d'un employé, l'Employeur accordera sans perte de salaire à une employée ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de deux (2) jours, pourvu que ce congé coïncide avec une journée où l'employé serait normalement au travail.

Lorsque les circonstances le justifient, le salarié pourra demander à l'Employeur un congé sans solde dans l'un ou l'autre des cas mentionnés aux trois (3) paragraphes qui précèdent.

Le terme « conjoint » signifie :

Deux personnes de sexe différent ou de même sexe.

A) qui sont mariés et cohabitent; ou

B) qui vivent ensemble maritalement depuis un (1) an et sont publiquement représentés comme conjoints ;

15.02 Élections

Tout employé ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires disposera, sans perte de salaire, de la période prescrite par la loi pour aller voter.

15.03 Assignment au Tribunal

Un employé qui s'absente de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de juré ou témoin de la Couronne dans une cause où il n'est pas parti est payé pour le temps ainsi perdu selon son taux horaire régulier et la rémunération qu'il reçoit comme juré ou témoin est déduite de ce paiement, l'employé ayant l'obligation de fournir à l'Employeur l'attestation du paiement comme juré ou témoin, selon le cas.

ARTICLE 16 DIVERS

16.01 Modification de la convention

Cette convention peut, pendant la durée, être modifiée par entente mutuelle écrite.

16.02 Clause invalidité

Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

16.03 Adresse du syndicat local

Tout document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire correspondant du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (S.C.E.P.), Section locale 720 au :

5000, boulevard des Gradins
Bureau 275
Québec (Québec)
G2J 1N3

16.04 Période de repos

Tous les employés auront le droit de prendre deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes durant leurs heures régulières de travail chaque jour. Cette période devra être établie par entente entre les parties.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

17.01 L'Employeur et le syndicat conviennent de s'efforcer ensemble de maintenir à un niveau adéquat la sécurité, la santé, la propreté et l'hygiène dans les établissements, en vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail. L'Employeur doit se conformer aux dispositions de la loi et des règlements et aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 18 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

18.01 Durée

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2010 et le demeurera jusqu'au 30 juin 2015.

18.02 Début des négociations

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention ou négocier une nouvelle convention.

18.03 Avis de rencontre

Si un avis est donné conformément au paragraphe 17.02, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

18.04 Convention intérimaire

Si un avis est donné conformément au paragraphe 17.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

18.05 Convention intérimaire si conforme au Code du travail

Les dispositions du paragraphe 17.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, en date du :

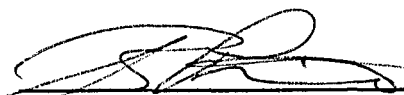
10 juin 2011

Pour Bijouterie Clermont Labrecque

Pour le SCEP



Clermont Labrecque



Robert Pelletier

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ



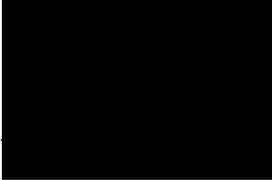
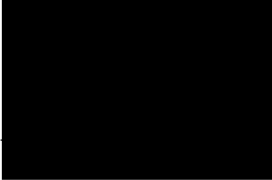
4 septembre 1979

4 mai 2009

TRAVAIL CC 15JUN11 PM 1022

ANNEXE B ÉCHELLE SALARIALE ET AUGMENTATION DE SALAIRE

Les augmentations salariales sont de 2.43% par année, effectives le 1^{er} février de chaque année.

	2011	2012	2013	2014	2015
	14.03\$	14.37\$	14.72\$	15.07\$	15.44\$
	11.55\$	11.83\$	12.11\$	12.40\$	12.70\$

TRAVAIL GC 15JUN'11 PM 1:19