



DÉPÔT

1944-2

Dépôt N°: 8,5 08 08,4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07944-2

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	M-26357-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
		85-08-02		85-05-01	87-04-30	24

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples & Trav. d'Usine, loc.2366 FIQ CTC Att.: Monsieur Léo Annett 4881 rue Jarry Est, suite 221 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entrepôts Arctiques Ltée 5757 Ch. St-François V. St-Laurent, Qué H4S 1B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même à 5105 Fisher, V. St-Laurent Région <u>06-06</u> Activité <u>5271 (7)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

LES EN...
SOUPLES

DES POSEURS DE...
ET REVÊTEMENTS...

LOCAL 2366

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg

Date: 85-08-15

Pour renseignements

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

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

26357-01



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES ENTREPOTS ARCTIQUE LTEE

ET

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE
SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS

SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE

LOCAL 2366

(F.T.Q. - C.T.C.)

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- a) Employeur: Les Entrepôts Arctique Ltée
 - b) Union: L'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine, Local 2366 (FTQ-CTC).
 - c) Salarié: Un salarié couvert par l'unité de négociations décrite dans le certificat d'accréditation de l'Union.
 - d) Salarié régulier: Un salarié qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.04.
 - e) Contremaitre: Pour être considéré comme contremaitre, un employé doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:
 - 1. Avoir continuellement la charge d'une section d'opération;
 - 2. Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise en disponibilité ou au licenciement d'un salarié;
 - 3. Posséder suffisamment d'autorité pour engager l'Employeur en matière de griefs avec l'Union;

4. Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux salariés qu'il a la charge de surveiller. Néanmoins, lorsqu'il se produit une urgence (feu, inondation), dont la preuve incombe à l'Employeur, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les salariés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de contremaître.

1.02 Tous les employés de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociations ne pourront en aucun cas exécuter du travail qui incombe aux salariés régis par la présente convention sauf pour l'entraînement des salariés.

ARTICLE 2 - VALIDITE

2.01 La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention par suite d'une Loi applicable, ou règlement d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

2.02 Avantages supérieurs: S'il arrive qu'une législation accorde aux salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent, afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des salariés, par la négociation collective

ordonnée et par le règlement de griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assumer le plus possible la sécurité des salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté des entrepôts et la protection de la propriété.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît que l'Union a dûment été accréditée par le Commissaire Général du Travail en date du 2 février 1983, comme agent négociateur pour représenter les salariés, en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION

- 5.01 Tous les pouvoirs d'administration et de direction sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur à moins d'être expressément limités par une disposition de cette convention.
- 5.02 Sous réserve de ce qui précède, si l'Employeur prend une décision qui contrevient à l'une des dispositions de la présente convention, le salarié lésé peut en appeler en vertu de la procédure de griefs.

ARTICLE 6 - CONTINUITE DE TRAVAIL

- 6.01 Il ne doit y avoir aucune grève, contre-grève, ralentissement de travail, ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention. L'Union ne doit pas impliquer l'Employeur dans aucune contreverse ou dispute qui peut survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tous les salariés doivent demeurer membres en règle de l'Union comme condition du maintien de leur emploi avec l'Employeur.
- 7.02 Comme condition d'emploi, tout nouveau salarié visé par cette convention, doit devenir et demeurer membre en règle de l'Union, dans les dix (10) jours travaillés après son embauche, et payer la cotisation exigée par l'Union.
- 7.03 La Compagnie convient de retenir chaque semaine sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention:
- a) Le montant de la cotisation syndicale exigée par l'Union.
 - b) La Compagnie transmettra mensuellement le total de ces sommes à l'Union dans les quinze (15) jours suivants la fin de tel mois, ainsi que la liste des salariés cotisés.
 - c) La liste devra être remise en deux copies, et indiquer le nom et numéro de sécurité sociale du salarié cotisé de même que les montants de droits d'initiation et de cotisation syndicale déduits pour chacun des salariés.

- d) L'Employeur devra indiquer sur la liste tel que précédemment définie, le nom de tous les salariés qui ont quitté leur service au cours du mois.
- 7.04 L'Union informera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale de même que du montant du droit d'initiation. Tout changement dans ledit montant sera appliqué dès la première semaine suivant la réception par l'Employeur de l'avis de changement donné par l'Union.
- 7.05 a) Pour les nouveaux salariés, la Compagnie déduira le montant d'initiation, tel qu'indiqué par l'Union.
- b) La Compagnie, selon les avis donnés par l'Union déduira de la même façon les arrérages de cotisations syndicales dûes à l'Union.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01 L'Union peut faire élire ou nommer parmi les salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, un (1) délégué et un (1) assistant délégué par équipe par entrepôt.
- Le délégué est responsable des intérêts des salariés et de veiller à l'application de la convention collective et celui-ci peut se faire assister par l'assistant délégué ou par le salarié concerné.
- 8.02 L'Union avise par écrit l'Employeur du nom du ou des délégués et assistants délégués; l'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les délégués ou assistants délégués à moins que cette procédure n'ait été suivie.

8.03 Le ou les délégués de l'Union doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures de travail sans aucune perte de salaire, il ne doit pas quitter son poste sans au préalable avertir son supérieur immédiat en lui indiquant la durée probable de son absence, et il doit l'avertir en revenant au travail. (Il n'y aura pas abus de ce droit).

L'Employeur met à la disposition des délégués un endroit privé et convenable pour rencontrer les membres durant les heures de travail concernant les affaires de l'Union avec accès au téléphone.

8.04 Un salarié doit détenir au moins douze (12) mois de séniorité avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué.

8.05 Dans le cas d'une mise à pied affectant le ou les délégués syndicaux, ceux-ci ont la préférence d'emploi sur tout autre salarié.

8.06 Comité de Négociations

Un comité de négociations, n'excédant pas deux (2) membres, sera formé et qui aura la responsabilité;

1. De voir à la préparation du projet de contrat de travail ou à ses amendements.
2. De procéder aux négociations.

Les membres du comité de négociations peuvent s'absenter avec solde de l'usine dans les cas suivants:

- a) pour préparer la négociation de la convention collective; des périodes totalisant au maximum deux (2) journées ouvrables, au taux régulier;
- b) Demande écrite doit être faite à l'assistant gérant ou son représentant, cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- c) Pour assister aux séances de négociations et conciliations avec la Compagnie durant les heures de travail. L'excédant dépassant la journée normale de travail ne sera pas payé par la Compagnie.

ARTICLE 9 - ACTIVITES SYNDICALES

9.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail.

L'Union, avec l'autorisation de l'Employeur ou de ses représentants dûment mandatés, peut tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail.

9.02 Liste des représentants

Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par l'Union à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

9.03 Visite des représentants à la Compagnie:

Le représentant mandaté par l'Union a droit de visiter les lieux d'opération de l'Employeur.

Il doit en aviser l'Employeur ou son représentant dès son arrivée. L'Employeur met à la disposition du représentant, un endroit privé et convenable pour rencontrer les membres et délégués durant les heures de travail, avec accès au téléphone.

- 9.04 a) Affichage: Aucun avis ne doit être affiché à l'intérieur de l'entrepôt ou ailleurs, sauf sur les tableaux d'affichage placés à cet effet. Ces tableaux seront placés à un endroit à être déterminé par les parties.
- b) Tout affichage autre que celui concernant les affaires syndicales doit recevoir au préalable l'autorisation de l'Employeur.

9.05 Lorsque l'Employeur est avisé deux (2) jours à l'avance que l'Union tient une assemblée, aucun temps supplémentaire n'est permis, sauf en cas d'urgence dont la preuve incombe à l'Employeur, mais dans tous les cas, jamais plus tard que dix-huit heures trente (18:30).

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 10.01 a) Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur, quant aux conditions de travail prévues par cette convention, pourra être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage énoncée ci-dessous et à la clause suivante.
- b) Définition de grief: Un grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application ou à toute violation d'une disposition spécifique de la convention, incluant toutes mesures disciplinaires.

10.02 Première Etape: Les parties conviennent que toute plainte du salarié doit d'abord être discutée par le salarié accompagné de son délégué ou du représentant de l'Union avec son supérieur immédiat dans une tentative de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée.

Tout grief et le remède recherché doit être soumis par écrit, par le salarié, le délégué ou par le représentant de l'Union ayant juridiction, dans les dix (10) jours ouvrables des faits qui donnent naissance au grief, au supérieur immédiat du salarié concerné.

Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans le délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

10.03 a) Deuxième Etape: Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié ou le délégué ou le représentant n'est pas satisfait de la décision, le représentant de l'Union ou le délégué soumet le grief par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la décision du supérieur immédiat ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 10.02, 2ème paragraphe, à l'assistant gérant ou son représentant qui donne une réponse par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

b) Dans le délai ci-haut mentionné (7 jours ouvrables), une rencontre devra avoir lieu entre les deux parties pour obtenir une tentative de règlement. Si l'une ou l'autre des parties refuse de se soumettre à cette rencontre, elle devra en aviser l'autre partie par écrit, et le fait que cette rencontre n'ait pas lieu n'aura pas pour effet de retarder ou d'annuler le grief ou les procédures d'arbitrage.

- c) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble immédiatement à la deuxième étape.

10.04 Troisième Etape - Arbitrage:

- a) A défaut d'entente écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, l'Union peut par un avis écrit donné à l'Employeur, référer le grief à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de l'assistant gérant de l'Employeur ou son représentant.
- b) Les parties au moment de l'avis s'entendent dans les dix (10) jours ouvrables, sur la nomination d'un arbitre qui doit, dans les vingt (20) jours ouvrables, procéder à l'audition du grief, à moins d'une extension de délai consentie par les parties.
- c) A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, le tout est référé au Ministre du Travail selon les dispositions du Code du Travail relatif à l'arbitrage des griefs.

10.05 Lorsque l'arbitre a été désigné suivant la méthode mentionnée au paragraphe 10.04, il convoque les parties aux présentes afin d'entendre les prétentions de celles-ci et rend une décision dans la mesure du possible dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de l'audition.

L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause.

10.06

Pouvoir de l'arbitre

- a) L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les articles de cette convention, ni de modifier, atténuer, compléter ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

10.07

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont défrayés à part égale par les deux (2) parties.

10.08

Les délais énoncés à l'intérieur de la procédure des règlements de griefs ou d'arbitrage sont de rigueur. Cependant, les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées, après entente écrite entre les parties.

10.09

S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, telle entente sera constatée par écrit, qui contiendra les termes et conditions dudit règlement, ainsi que la signature des parties.

10.10

Une erreur technique dans la rédaction ou la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas l'annulation de tel grief.

10.11 Grief de groupe

Tout grief qui touche plus de deux salariés à la fois, sera considéré comme un grief de groupe, et soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Le grief de groupe sera évidemment soumis par écrit et présenté par l'Union.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté est définie comme étant le service continue accumulé avec la Compagnie, incluant le service accumulé avec les Compagnies précédentes.

11.02 a) L'Employeur fait parvenir à l'Union, par courrier recommandé, une liste d'ancienneté dans les vingt (20) jours de la signature de la présente.

Cette liste devra être révisée à tous les six (6) mois et doit contenir pour les fins de mouvement de main-d'oeuvre, les informations suivantes: le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et les années de service de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, vingt (20) jours ouvrables après sa mise à la poste par l'Employeur, à l'adresse de l'Union, à moins que celle-ci fasse des représentations à l'Employeur pendant ces vingt (20) jours ouvrables.

Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur cette liste.

- c) Une fois définitive, la liste d'ancienneté gouverne le mouvement de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne effective.
- 11.03 a) L'Employeur doit accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout salarié qui en fait la demande par écrit, afin de s'occuper d'activités syndicales. La demande doit être formulée par l'Union au nom du salarié avec son consentement.
- b) Sur demande formulée par l'Union pour fins d'éducation syndicale, l'Employeur accorde un permis d'absence pour tout salarié (maximum de deux (2) à la fois), (un (1) par entrepôt), pour une période maximum de quinze (15) jours sans solde et sans perte d'ancienneté.
- c) L'Employeur accordera un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas six (6) mois, à un salarié qui en fait la demande pour un motif sérieux, par écrit, au moins un (1) mois à l'avance. Un salarié qui travaille chez un autre employeur durant un permis d'absence est considéré avoir volontairement abandonné son travail à moins qu'une entente écrite ne soit intervenue à cet effet.

11.04 Période de probation

- a) Pour obtenir des droits d'ancienneté, un nouveau salarié, doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'emploi de l'Employeur dans une période de cent (100) jours.
- b) Une fois la période de quarante-cinq (45) jours travaillés complétée, la date d'ancienneté du salarié, est rétroactive à sa date d'embauche.
- c) Durant la période de probation, aucun grief n'est formulé concernant le congédiement, la suspension ou la mise à pied dudit salarié. Cependant, le salarié en probation a droit à tous les autres droits et privilèges tel que prévus à la présente convention collective.

11.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi.
- b) s'il est congédié et non réintégré en vertu des procédures de grief et d'arbitrage prévues dans cette convention.
- c) s'il fait défaut de retourner au travail après avoir été avisé conformément à l'article 12.07, sauf si le retour en temps est empêché par une raison sérieuse, dont il doit fournir la preuve.
- d) s'il est mis à pied, le salarié garde son ancienneté pour vingt-quatre (24) mois et dans les cas de maladie ou accident, pour une période égale à son ancienneté et dans tous les cas, n'excédant pas quarante-huit (48) mois.

- e) s'il fait défaut de retourner au travail à la suite d'un congé autorisé, sauf si le retour en temps est empêché par une raison sérieuse dont il doit fournir la preuve.

11.06 Maladie ou accident industriel:

Le salarié en absence prolongée due à une maladie industrielle ou à un accident industriel, accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté en autant qu'il n'est pas déclaré entièrement invalide.

- a) Un salarié pourra reprendre son poste de travail dès qu'il sera autorisé à le faire par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, sauf lorsque le salarié en appelle de la décision de la Commission.
- b) S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident industriel survenu alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur, il sera réintégré dans la mesure du possible, à un poste que sa capacité lui permettra de faire.

11.07 Un salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire vingt (20) jours ouvrables et moins à une fonction non couverte par l'accréditation, et qui se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son poste et son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, et on ajoute à son crédit les jours passés (maximum vingt (20) jours ouvrables), à la fonction ou au poste non couvert par l'accréditation.

Cette période de vingt (20) jours peut-être prolongée avec entente écrite par l'Union et l'Employeur sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES

12.01 Les nouveaux postes et ceux qui deviennent vacants sont affichés au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables, permettant ainsi aux salariés de postuler ledit emploi par écrit à la Compagnie. L'avis et la demande d'application doivent être datés.

Le salarié absent pour toute la durée de l'affichage pour des raisons prévues par la convention, peut se prévaloir de ce droit dans les deux (2) jours de travail suivant son retour.

12.02 Avis d'emploi:

Les avis de postes nouveaux ou vacants contiennent les renseignements suivants:

1. La date du début de l'affichage
2. L'heure du début de l'affichage
3. La classification
4. Le salaire
5. L'équipe de travail
6. Les exigences normales de l'emploi

12.03 Lorsque l'Employeur crée un nouveau poste ou désire combler un poste vacant, il l'accorde à celui qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés qui l'ont postulé et qui possède les qualifications requises pour le remplir.

Le salarié ainsi promu ou muté a droit à une période d'essai de trente (30) jours au cours de laquelle, il peut, soit retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'Employeur si ce dernier juge qu'il ne remplit pas à sa satisfaction. Dans ce dernier cas, le salarié pourra alors soumettre un grief pour contester la décision de l'Employeur.

12.04 Préférence aux salariés de l'Unité de négociation.

Lorsqu'il s'agit de remplir des postes vacants ou de nouveaux postes, l'Employeur accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation avant de recruter en dehors de l'unité, sous réserve de l'article 12.01.

12.05 Départ d'un salarié:

Les salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance et ils reçoivent leur règlement final à la première période de paie qui suit la fin de leur emploi.

12.06 a) Mise à pied temporaire

Tout salarié régulier aura droit à un préavis écrit d'une semaine avant toute mise à pied temporaire.

· A défaut de donner ce préavis, l'Employeur devra payer au salarié, une (1) semaine de salaire.

b) Licenciement ou mise à pied excédant 6 mois

Tout salarié régulier détenant un (1) an de service ou moins a droit à deux (2) semaines de préavis par écrit.

Tout salarié détenant de un (1) an à cinq (5) ans de service a droit à un préavis écrit de trois (3) semaines.

Tout salarié détenant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service a droit à un préavis écrit de cinq (5) semaines.

Tout salarié détenant de dix (10) ans et plus de service a droit à un préavis écrit de neuf (9) semaines.

A défaut de donner le préavis, l'Employeur doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

c) Procédure de Mise à Pied

L'Employeur mettra d'abord à pied, les salariés en probation; par après, le principe d'ancienneté générale régira les mises à pied de sorte que les salariés ayant le moins d'ancienneté seront les premiers mis à pied.

- d) A sa demande, un salarié congédié ou suspendu, a le droit de parler à son délégué, ou en son absence à son substitut, avant de quitter. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître ou son substitut.
- e) Dans les cas de mises à pied, l'Union devra être avisée des personnes mises à pied avant que telles mises à pied aient lieu.

12.07 Rappel d'un salarié

Lors d'un rappel au travail après une mise à pied, on appliquera en sens inverse le principe du droit d'ancienneté décrit à la clause 12.06b. Les salariés en sont avisés par courrier recommandé avec copie au délégué, à leur domicile ou à leur dernière adresse connue. Les salariés doivent accuser réception de cet avis dans un délai de cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été fait par écrit.

Par ailleurs, dans le cas où l'Employeur nécessite un retour de façon plus expéditive des salariés mis à pied, ceux-ci sont avisés par appel téléphonique, avec un avis au délégué. Ce processus n'a pas pour effet de priver le salarié des droits que lui confère la présente convention s'il ne répond pas à cette requête de l'Employeur.

- 12.08 a) L'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés mis à pied.
- b) Lorsque l'Employeur a besoin de main-d'oeuvre temporaire, il avise par téléphone les salariés mis à pied de la possibilité d'exécuter ce travail temporaire.

Le délégué syndical est immédiatement avisé de l'avis de rappel.

Dans ces cas, les dispositions de l'article 12.06a ne s'appliquent pas.

Dans le cas d'un refus de se rapporter sur un rappel temporaire, le salarié impliqué garde ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 13 - SALAIRE

13.01 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'Employeur, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe 'A' de cette convention.

13.02 Si un salarié est rappelé à l'usine après avoir quitté les lieux, pour effectuer un travail en cas d'urgence ou un travail imprévu, il est rémunéré au taux applicable.

Quelque soit le temps fourni, le salarié reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures.

13.03 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification ou de modifier une classification déjà existante, l'Employeur en avise l'Union au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance. L'Union et l'Employeur négocient alors la description de cette nouvelle classification ou de cette classification modifiée et le taux de salaire s'y rattachant.

S'il n'y a pas entente entre les parties, l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. La décision de l'arbitre est rétroactive à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification ou classification modifiée.

13.04 a) Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.

Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert avec un minimum de quatre (4) heures.

Priorité sera accordée au salarié avec le plus d'ancienneté possédant la qualification pour faire le travail.

b) Services de Tiers

1. L'Employeur, en aucun cas ne pourra requérir les services de tiers pour accomplir l'une ou l'autre des tâches régies par la présente convention.
2. L'Employeur pourra toutefois, dans des cas de force majeure (Act of God), dont la preuve lui incombe, requérir les services d'un tiers.
3. Cet article n'a pas pour effet d'enlever le droit de l'Employeur d'embaucher des tiers pour faire le tri (sorting) de la marchandise, le chargement et le déchargement, à l'intérieur des containers lorsque ce travail est fait manuellement sans l'aide d'équipements de manutention.
4. Dans ces cas, l'Employeur signataire de la présente convention demeure responsable du service de tiers.
5. Les services d'un tiers n'a pas pour effet de limiter le surtemps, de provoquer des mises à pied ou d'empêcher le rappel de travailleurs déjà mis à pied.

6. A titre de sanctions à la présente disposition, l'Employeur sera tenu, en cas de violation, de verser à l'Union une somme de \$25.00 pour chaque heure effectuée.

13.05 Présence au travail

- a) Le salarié qui se présente au travail et qui est renvoyé pour la simple raison que l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir et qui, d'autre part, n'a pas été avisé de ne pas se présenter, ou s'il s'est remis au travail, et par la suite renvoyé faute de travail, a droit à au moins huit (8) heures de salaire à son taux régulier, comprenant les heures de travail effectuées depuis son arrivée, à la condition qu'il ne refuse pas l'offre d'autre ouvrage compatible à sa capacité.
- b) Lorsque le travail est interrompu pour quelque raison que ce soit, le salarié est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures, lorsque ceci arrive dans l'avant-midi et est rémunéré pour sa journée normale lorsque ceci arrive dans l'après-midi.

ARTICLE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour.

Les heures de travail seront:

Equipe de jour: de 8:00 à 17:00 heures avec une heure pour le dîner entre 12:00 et 13:00 heures.

Equipe de soir: de 16:30 à 1:00 a.m. avec une demie ($\frac{1}{2}$) heure pour le dîner entre 20:30 et 21:00 heures.

- 14.02 a) Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.
- b) Si c'est nécessaire de former une autre équipe durant la durée de cette convention, l'Employeur avise par écrit l'Union quinze (15) jours à l'avance pour permettre de négocier les conditions.
- 14.03 a) Tous les salariés bénéficient de périodes de repos sans perte de salaire, qui se répartissent ainsi:
- i) Vingt (20) minutes au milieu de chaque demi-quart, coïncidant avec la cantine mobile pour l'avant-midi;
- ii) A la fin de la journée normale de travail, le salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de vingt (20) minutes avant de poursuivre son travail. Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de vingt (20) minutes à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de repas est prévue.
- b) Repas
- Tout salarié qui doit effectuer plus de deux (2) heures de travail supplémentaire après la journée normale de travail, bénéficie d'une heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de prendre son repas avant que débute le travail.

Les mêmes dispositions s'appliquent à toutes les quatre (4) autres heures.

14.04 Une période de nettoyage de quinze (15) minutes est accordée à l'heure du repas et une période de quinze (15) minutes est accordée au moment du départ, ceci sans perte de salaire.

14.05 Temps supplémentaire

- a) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré au taux régulier et demi de sa classification pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les heures qui suivent.
- b) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demie de sa classification, pour les premières quatre (4) heures, et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par l'Employeur est rémunéré à taux double de sa classification.
- c) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur procède d'abord sur une base volontaire, en tenant compte de l'ancienneté par entrepôt. A défaut de trouver des volontaires, il assigne les salariés dans l'ordre inverse de l'ancienneté d'une façon rotative, lorsque du travail en temps supplémentaire est requis.
- d) L'Employeur annonce le temps supplémentaire quotidien au moins deux (2) heures à l'avance. En cas d'urgence dont la preuve incombe à l'Employeur, le temps supplémentaire quotidien peut être annoncé au moins une (1) heure à l'avance.

Le temps supplémentaire à faire en fin de semaine (samedi et dimanche) et jour férié, doit être annoncé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence dont la preuve incombe à l'Employeur.

A défaut de l'Employeur d'aviser les salariés, en conformité avec les délais mentionnés ci-haut, tout temps supplémentaire sera fait à temps double.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit à des vacances annuelles basées sur les années d'ancienneté accumulées et le salaire brut gagné durant la période de référence, se terminant le 30 avril de chaque année, de la manière suivante:

<u>Années de service continu au 30 avril</u>	<u>Vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un (1) an	1 jour ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrables et consécutifs	4%
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines consécutives	5 1/2 %
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines dont deux (2) consécutives	7 1/2 %

Huit (8) ans mais moins de quatorze (14) ans	Quatre (4) semaines dont deux (2) consécutives	9 1/2 %
--	--	---------

Quatorze (14) ans et plus	Cinq (5) semaines dont deux (2) consécutives	11 1/2 %
------------------------------	--	----------

15.02 Les salariés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie régulière, mais sur chèque séparé, avant de partir en vacances.

15.03 Le salarié doit faire connaître son choix avant le 1er mai de chaque année. Pour le choix des vacances, l'ancienneté prime. Cependant, il est entendu qu'il n'y aura pas plus de trois (3) salariés en vacances en même temps dans les deux entrepôts. Il peut y avoir entente entre l'Employeur et le salarié pour prolonger la période de vacances aux frais du salarié. Dans le cas du mariage d'un salarié, il aura priorité sur tout autre salarié.

15.04 Les salariés éligibles à plus de deux (2) semaines de vacances doivent prendre ces semaines additionnelles à une période séparée des deux premières semaines. Les dates de vacances pour ces semaines supplémentaires seront déterminées sur entente entre l'Employeur et le salarié.

15.05 Tout salarié congédié, mis à pied, ou quittant volontairement l'Employeur recevra toute la paie de vacances qui lui est due à son départ, mais jamais plus tard que le jeudi après son départ.

ARTICLE 16 - CONGES CHOMES ET PAYES

16.01 a) Les jours suivants sont chômés et payés:

1. Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques
4. La Fête de la Reine
5. La Saint-Jean Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. Action de Grâces
9. Jour de Noel
10. Le Lendemain de Noel
11. La Veille de Noel
(50% des salariés seront requis de travailler jusqu'à midi)
12. La Veille du Jour de l'An
(les salariés n'ayant pas travaillé la Veille de Noel avant-midi, seront requis de travailler la Veille du Jour de l'An jusqu'à midi)
13. Une (1) journée mobile qui sera prise comme suit:

Le jour même de l'anniversaire de naissance du salarié, ou le lendemain ou la veille, au choix du salarié, avec un avis de deux (2) jours.

Le salarié peut choisir de reporter son congé à un vendredi ou un lundi, mais dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent:

1. Pas plus d'un salarié ne peut être absent la même journée,
 2. Si deux (2) salariés désirent se prévaloir de la même journée, celui dont l'anniversaire survient effectivement cette même journée a priorité.
 3. Si les deux (2) salariés concernés reportent tous deux un anniversaire à cette journée, la séniorité prévaudra.
- b) Si un de ces jours de congé survient durant les vacances du salarié, il sera payé pour ce congé en plus de ses vacances, à moins qu'intervienne une entente entre l'Employeur et le salarié, afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacance.
- 16.02 Tous les jours fériés qui surviennent le samedi ou le dimanche sont reportés au jour ouvrable précédent ou suivant.
- 16.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.
- 16.04 Pour bénéficier desdits jours fériés, chômés et payés, le salarié doit avoir été au service de l'Employeur pendant une période de trente (30) jours et être présent au travail la journée de travail qui précède, en autant qu'il y a du travail, de même que la journée de travail qui suit le jour férié chômé et payé à moins d'une raison sérieuse dont la preuve incombe au salarié, ou que son absence ne soit due à:
- a) Une absence autorisée par l'Employeur ou prévue par la convention collective;

- b) Une mise à pied temporaire ou un licenciement survenant dans les cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié ou cinq (5) jours ouvrables après le jour férié;
- c) Une maladie ou accident, pourvu que le salarié ait avisé son Employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et qu'à son retour il justifie sa maladie ou accident, par un certificat médical, si l'Employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de quinze (15) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un (1) jour férié, chômé et payé, par jour d'absence, précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants:

1. à l'occasion de son mariage: quatre (4) jours ouvrables;
2. à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou au moment où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital: un (1) jour, si jour ouvrable;
3. à l'occasion du mariage de son enfant: un (1) jour, si jour ouvrable;

4. lors du décès du conjoint, de son père, de sa mère ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables;
5. lors du décès de ses frères ou soeurs: trois (3) jours ouvrables;
6. lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables, pourvu qu'il y assiste;
7. lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles, si jour ouvrable;
8. dans le cas du décès d'une personne décrite aux alinéas 4 et 5 qui survient à une distance de 1,000 kilomètres ou plus, le salarié a droit au temps nécessaire pour un maximum de deux (2) semaines de congé additionnelles sans paie;
9. Un salarié aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé lorsque les funérailles du parent auront lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de Montréal.

ARTICLE 18 - PAIE

- 18.01 a) Les salariés reçoivent leur paie dans des enveloppes fermées à toutes les semaines au plus tard le jeudi avant-midi avec un retard d'une semaine. Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie sera remise le mercredi précédent.

Les salariés de l'équipe de soir, recevront leur paie au plus tard, le mercredi à 20:30 heures.

b) L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1. le nom de l'Employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. l'identification de l'emploi du salarié
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. le nombre d'heures payées au taux normal
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
7. le taux de salaire
8. le montant du salaire brut
9. la nature et le montant des déductions opérées
10. le montant du salaire net versé au salarié
11. le montant cumulatif des bulletins de paie

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 a) Un salarié accidenté au travail et devant quitter son poste, a droit à sa journée complète sans perte de salaire. Pourvu que sa blessure soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail, tel qu'attesté par le médecin qui l'a examiné.

L'Employeur s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat: de l'entrepôt à l'hôpital le plus proche et retour à l'entrepôt ou à son domicile si toutefois un tel transport est nécessaire.

b) Dans le cas où un salarié, par suite d'un accident à l'entrepôt, se voit forcé de quitter l'ouvrage, un jour donné, pour aller à l'hôpital afin d'y recevoir des rayons-X ou des traitements de clinique externe pour lesquels il ne reçoit aucune compensation en vertu de la Loi de la Santé et Sécurité au Travail, l'Employeur devra indemniser ce salarié à son taux régulier, pour le temps de travail perdu à cause de cette absence. Il est convenu que le présent article ne s'appliquera que dans les cas suivants:

i) Si le salarié en question avise, si possible, l'Employeur au moins un jour ouvrable à l'avance de l'heure de son rendez-vous à l'hôpital;

ii) Si le salarié en question justifie par écrit à l'aide d'une note de l'hôpital, sa présence à l'hôpital pour subir le traitement en question.

19.02 L'Employeur verse à tout salarié qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il reçoit de la C.S.S.T. jusqu'à ce qu'il reçoive sa première prestation.

Le salarié concerné s'engage à signer en faveur de l'Employeur, la cession de créance prévue par la C.S.S.T.

ARTICLE 20 - SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE

20.01 Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention et tous les cas de litige portant sur la responsabilité de l'Employeur, qui peuvent survenir concernant leur application, peuvent être réglés par la procédure de grief.

20.02 Comité de Santé et Sécurité

L'Employeur et l'Union forment pour la présente convention collective, le Comité de Santé et Sécurité. Ce Comité émet ses propres règlements de régie interne.

- a) Ce Comité se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont sélectionnés par l'Union et deux (2) sont sélectionnés par l'Employeur. Les noms des membres du Comité sont affichés sur le tableau d'affichage.

Ce Comité doit évidemment, respecter dans ses règlements, les normes de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail. Le Comité sera présidé par alternance. Le Président possède alors son vote comme membre du Comité. A son titre de Président, il conserve son vote prépondérant.

- b) La responsabilité de ce Comité sera de maintenir et de faire respecter des conditions adéquates de sécurité et de santé conformes aux normes du gouvernement et de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail ainsi que tout autre règlement relatif.

20.03 Les deux parties s'engagent à coopérer dans la plus grande mesure pour promouvoir les conditions de santé et de sécurité dans l'entrepôt et de se conformer aux normes de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

20.04 Ce Comité fait une inspection mensuelle de l'établissement et de l'équipement et il tient aussitôt une assemblée régulière mensuelle durant la journée normale de travail, le tout sans perte de salaire. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, il peut être fait une inspection particulière, et convoqué sans délai une assemblée.

Le Comité doit tenir un registre des procès-verbaux des assemblées et chacun des membres dudit Comité en reçoit une copie.

20.05 Lorsque le Comité recommande un correctif à l'Employeur, ce dernier doit:

- a) Corriger la situation dans la mesure du possible et ce, dans les cinq (5) jours qui suivent la réunion du Comité;
- b) Lorsque la vie des personnes est en danger, l'Employeur fait les démarches nécessaires pour corriger immédiatement la situation.

20.06 Le Comité doit être avisé de toute blessure ou de tout accident survenant sur la propriété de l'Employeur aussitôt que possible et au plus tard, vingt-quatre (24) heures après un tel événement, excluant les jours non ouvrables, au moyen d'une copie du rapport d'accident.

- 20.07 Si l'Employeur reçoit un rapport d'accident ou de maladie industriel de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail relatif à un membre de l'unité d'accréditation, il doit fournir copie de tel rapport d'accident ou de maladie au Comité de Sécurité dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, exclusion faite des jours non ouvrables.
- 20.08 Le Comité est tenu de tenir un registre des accidents de travail et des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- 20.09 Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical, tous deux membres du Comité de Sécurité. Tous les rapports d'inspection, d'étude ou d'enquête sur la santé et la sécurité effectués à l'entrepôt sont remis au Comité de Sécurité.
- 20.10 Les délégués syndicaux doivent travailler en étroite collaboration avec le Comité de Santé et Sécurité. De plus, les délégués ou le Comité de Santé et Sécurité pourront en tout temps enquêter sur un accident ou une maladie industrielle.
- 20.11 Les membres du Comité de Santé et Sécurité ou les délégués syndicaux pourront faire cesser l'exécution d'un travail dangereux dans l'entrepôt.
- 20.12 Tout temps consacré à la prévention ou enquêtes sur la santé et sécurité au travail, par les délégués syndicaux ou par le Comité de Santé et Sécurité, sera sans perte de salaire.

- 20.13 a) Dans un cas d'accident ou de maladie, si un salarié est incapable de continuer à travailler dans sa classification, l'Employeur et l'Union verront à ce que ce salarié soit ré-installé dans la mesure du possible, dans une autre classification comprenant un travail qu'il est capable d'exécuter.
- b) Lorsqu'un examen médical est requis par l'Employeur en conformité avec la Loi sur les Accidents de Travail, les frais de l'examen, le transport chez le médecin ou à l'hôpital pour subir un tel examen, et le temps requis seront payés par l'Employeur.

20.14 Sécurité

Pour des raisons de sécurité, aucune personne couverte par cette convention, ne doit en aucun temps travailler seule dans l'entrepôt.

20.15 Vêtements de Travail

L'Employeur fournit aux salariés tout accessoire de sécurité et vêtements tel que:

Uniformes;

Habits thermiques de bonne qualité et en bon état (marque Refrigi-Wear ou l'équivalent);

Vestons doublés de bonne qualité et en bon état;

Bottes de sécurité thermos au choix du salarié plus deux (2) paires de feutres;

Chapeaux de sécurité avec doublure;

Gants doublés au choix du salarié, changés lorsque nécessaire;

Le nettoyage et l'entretien sont la responsabilité de l'Employeur.

- 20.16 Le salarié prend le temps nécessaire pour changer de vêtements lorsque son travail l'exige, selon la pratique habituelle.

ARTICLE 21 - PLAN D'ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

- 21.01 a) Plan d'Assurance: L'Employeur maintiendra en vigueur le plan d'assurance groupe tel qu'entendu avec l'Union et en assumera le coût à l'exception de l'assurance salaire qui sera payée entièrement par les salariés.

Tous les salariés sont obligés d'adhérer à ce plan.

Le plan sera joint en appendice à la présente convention pour en faire partie intégrale.

- b) Lorsqu'un salarié est en mise à pied, l'Employeur maintient son assurance collective en vigueur pour une période de deux (2) mois qui suit le mois durant lequel le salarié est mis à pied et en assume les primes tel que ci-haut mentionné.

Il est entendu que dans un tel cas, l'assurance salaire du salarié ne sera pas maintenue et les primes ne seront donc pas exigées du salarié.

21.02 Fonds de Pension

Le Fonds de Pension présentement en vigueur, sera maintenu pendant la vie de cette convention collective et la part payée par l'Employeur sera de \$500.20 par salarié, par année de convention. Ce montant sera réparti sur une base mensuelle.

21.03 Journées de Maladie

Chaque salarié bénéficie d'une (1) journée de maladie par mois de service, accumulable et payable de la façon suivante:

- a) Une banque de journées de maladie d'un total de cinq (5) jours est accumulée par chacun des salariés. Cette banque sera reportée d'année en année mais ne sera jamais supérieure à cinq (5) jours.
- b) A la fin de chaque année, toutes les journées de maladie accumulées, en excédant de la banque de cinq (5) jours, seront payées au salarié à son taux de salaire en vigueur.
- c) A la terminaison de son emploi pour l'Employeur, le salarié a droit au paiement des journées de maladie qu'il a accumulées au cours de l'année et au paiement de sa banque de cinq (5) jours, le tout à son taux de salaire en vigueur.

ARTICLE 22 - FORMULE D'EMBAUCHE

- 22.01 a) L'Employeur fait signer à tout salarié une formule d'embauche indiquant la fonction, le taux de salaire et la date d'embauche.

- 22.01 b) Les examens médicaux exigés par l'Employeur sont obligatoires si ils sont en conformité avec une Loi Gouvernementale.
- c) Lorsque le salarié se conforme à une telle exigence, celui-ci n'encourt aucune perte de salaire.

ARTICLE 23 - REMUNERATION SPECIALE

- 23.01 a) Tout salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'Employeur ou partie syndicale durant son travail, est payé au taux régulier de sa classification, pour toutes les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.
- b) L'Employeur verse au salarié régulier la différence entre son salaire régulier et la rémunération à laquelle il a droit lorsque assigné comme témoin ou juré dans une cause civile ou criminelle.

ARTICLE 24 - REPRIMANDE A UN SALARIE

- 24.01 Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un salarié sur le non respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, ou qu'il suspende ou congédie un salarié, il le fait par écrit et une copie est remise au travailleur et à l'Union.

Dans les cas de suspension et congédiement, l'avis écrit doit être donné avant que prenne effet telle suspension ou congédiement.

24.02 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de six (6) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre le salarié.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser l'Union, au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de négocier les conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des salariés soient protégés de façon juste et efficace.

25.02 Paie de séparation

En cas de fermeture de l'entreprise ou d'abandon des affaires, l'Employeur paie à chaque salarié une (1) semaine de salaire pour chaque année de service.

ARTICLE 26 - ANNEXES

26.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er mai 1985 pour une période de vingt-quatre (24) mois pour se terminer le 30 avril 1987.

Si l'une ou l'autre des parties veut renouveler la présente convention, elle devra en faire part à l'autre partie entre le 90è et le 60è jour qui précède l'expiration de ladite convention.

De la même façon, l'une ou l'autre des parties avisera de l'intention de modifier tel ou tel article de la convention.

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Cependant, cet article n'aura pas l'effet d'enlever le droit de grève ou lockout prévu par la Loi.

ANNEXE 'A'

CLASSIFICATION DES TACHES ET SALAIRES

1. VERIFICATEUR

Fait tout le travail de vérification, tel que:

Répond au téléphone de l'office ou répond aux clients qui demandent des informations.

Suit l'ordre d'arrivée des camionneurs et leur fait signer leurs commandes.

Donne les commandes aux conducteurs de gerbeuse.

Apporte les commandes ainsi que les feuillets de location à l'office.

Compte et surveille les marchandises qui entrent en entreposage ainsi que sépare les sortes de marchandises.

Il sort les marchandises des camions et les dépose sur le quai et doit signer le feuillet de réception.

Il voit à ce que les marchandises qui sortent de l'entrepôt correspondent avec la définition de la commande; le montant de chaque sorte et le total. Il répare les boîtes endommagées au besoin et il place les marchandises vérifiées dans les camions.

Maintient sa place de travail propre.

2. OPERATEUR DE GERBEUSE ET HOMME D'ENTREPOT

Entre les palettes de produit dans l'entrepôt, les empile et il s'occupe de faire de l'espace dans l'entrepôt pour y placer les marchandises.

ANNEXE 'A' (suite)

2. OPERATEUR DE GERBEUSE ET HOMME D'ENTREPOT (suite)

Il doit écrire la location de chaque lot.

Il doit compléter les commande et sortir les marchandises sur le quai.

Il doit ramasser les boites tombées et les réparer en autant que cela est possible.

Il doit faire les transferts internes lorsqu'il y a lieu.

Il doit faire le déchargement des wagons.

3. HOMME DE MAINTENANCE

Il fait la réparation des gerbeuses et voit à l'entretien des batteries et chargeuses.

Il fait la maintenance générale de la bâtisse.

4. CHEF D'EQUIPE

Ceux-ci auront la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, tout en conservant leur statut d'ouvrier. Cependant, ils n'ont aucune juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires, aucune autorité pour se substituer au contremaitre, et ne doivent exercer aucune contrainte à l'égard des autres salariés.

ANNEXE 'A' (suite)

5. OFFICIER DE CONTROLE

Salarié affecté au contrôle des marchandises en entrepôt:

1. Garde un registre journalier de l'insuffisance et du manque de marchandises.
2. Dans ses fonctions, il peut à l'occasion manipuler la marchandise.
3.
 - a) Prépare avec le bureau, les documents nécessaires aux inventaires physiques pour les clients.
 - b) Est responsable du calcul des produits de clients.
 - c) Prépare les rapports relatifs aux inventaires des clients.
 - d) Il étudie toute plainte relative au manque de marchandise.

Le supérieur immédiat de la personne affectée à cette classification sera l'assistant gérant ou son représentant.

A-1 Les définitions de tâches mentionnées à chacune des classifications ne doivent pas être interprétées comme limitant expressément le travail d'un salarié.

Celui-ci peut effectuer un travail non défini aux classifications ou effectuer un travail compris dans une classification autre que la sienne si un manque de travail survient dans sa propre classification.

ANNEXE 'A' (suite)

TAUX DE SALAIRE

<u>TITRE DE LA CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE AU 1/5/85</u>	<u>TAUX HORAIRE AU 1/5/86</u>
Vérificateur	11.96	12.46
Opérateur de Gerbeuse et Homme d'Entrepôt	11.96	12.46
Homme de Maintenance	11.96	12.46
Officier de Contrôle	12.81	13.31

PRIME DE DEPLACEMENT

Du 1er Mai 1985 au 30 Avril 1986, les salariés tenus de se déplacer d'un entrepôt à l'autre, recevront un remboursement de \$2.00 pour l'aller et de \$2.00 pour le retour.

Ces montants se voient majorés à \$2.25 pour l'aller et \$2.25 pour le retour, du 1er Mai 1986 au 30 Avril 1987.

ALLOCATION D'AUTOMOBILE POUR L'OFFICIER DE CONTROLE

Une allocation d'automobile sera payée à la personne affectée à la classification d'Officier de Contrôle, au montant de \$0.35 du kilomètre, avec un minimum de \$250.00 d'allocation par mois.

L'Employeur consent également à payer la différence de prime entre une assurance plaisir et une assurance affaire.

ANNEXE 'A' (suite)

PRIME DE CHEF D'EQUIPE

Tout salarié appelé à exécuter la tâche de chef d'équipe recevra une prime de \$0.50 de l'heure en plus de son salaire horaire de base.

PRIME EQUIPE DE SOIR

Une prime de \$0.75 l'heure en plus du taux horaire normal du salarié, sera payée pour toutes les heures travaillées sur l'équipe du soir.

TAUX DE SALAIRE A L'EMBAUCHE

Un taux de salaire à l'embauche sera prévu pour les trois (3) premiers mois d'embauche qui sera de soixante-quinze pour cent (75%) du taux de sa classification. Après les premiers trois (3) mois, il recevra le taux de sa classification.

ANNEXE 'B'

L'Employeur s'engage à respecter les conditions établies par le passé par l'Employeur prédécesseur, en ce qui a trait au calcul et à la rémunération des vacances.

L'accumulation des vacances inclura également la période travaillée au service de l'Employeur prédécesseur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal

le 30 jour de Juillet 1985.

Pour l'Employeur

Pour l'Union

LES ENTREPOTS ARCTIQUE
LTEE

L'UNION NATIONALE, LOCAL
2366

[Signature]

Denis Chagnon

Jacques Dime

Jacques Suis

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

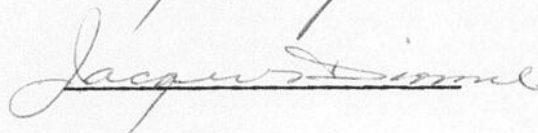
Il est entendu par la présente que l'Employeur paiera aux salariés, la rétroactivité de salaire au plus tard le 3 Juillet 1985, et ce, sur un chèque séparé.

Signé à Montréal, le 14 juin 1985.

POUR

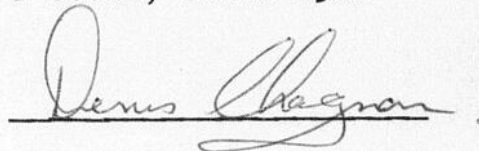
LES ENTREPOTS ARCTIQUE
LTEE

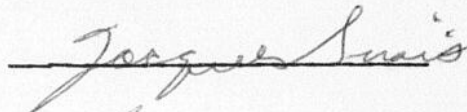


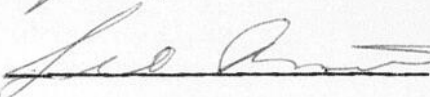


POUR

L'UNION NATIONALE DES
POSEURS DE SYSTEMES
INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366









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

A.N.° (26357-01)

DÉPÔT

79442

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29187-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-03-26				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine loc.2366 FTQ-CFC Att: M. Léo Annett 4881 Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Polar-Freez Limited Partnership 5757 Chemin St-François V. St-Laurent, QC. H4S 1B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5271 (7)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

- **ENTENTE: Modifier article 21:02 de la convention collective "Fonds de pension"**
 - **E.V. Même et 5105 rue Fisher, V. St-Laurent**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	86-05-02

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

Karl [Signature]

M. [Signature]

Vincent [Signature]

Stéphane [Signature]

Léo Annett [Signature]

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNE ENTRE:

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366 (FTQ - CTC)

ET:

POLAR-FREEZ LIMITED PARTNERSHIP

Les parties s'entendent par la présente, à modifier
l'Article 21.02 de la convention collective pour
qu'il se lise tel que ci-après:

86
AVR 28 14:31
MONTREAL
MESSAGER


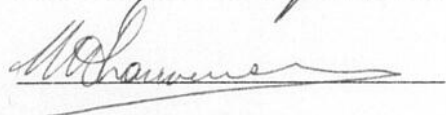
21.02 Fonds de Pension

Le Fonds de Pension présentement en vigueur,
sera maintenu pendant la vie de cette conven-
tion collective et la part payée par l'Employeur
sera de \$500.20 par salarié, par année de
convention. Ce montant sera réparti sur une
base mensuelle.

A partir du 1er Avril 1986, la part payée par
les salariés est majorée à \$600.20 par salarié,
par année de convention. Ce montant est réparti
sur une base mensuelle.

En foi de quoi les parties ont signé à St.Laurent le
26 Mars 1986.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

