



472-3000 - employeur

326 9412 - F.T.Q.

Bureau du commissaire  
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail  
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective  
premiere convention

Certificat no:87-00919

Déposant: Association  
Accréditation:M-17646-005

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/04/03 87/04/09 ** DUREE: 87/04/03 88/04/03 ** Sal:000 020 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* 99600 canada limitée (le castor ** union internationale des opérateurs *
* bricoleur) a/s m. roger gariépy ** ingénieurs local 484, *
* 226 - 25è avenue, ** a/s m. léo mcbrearty *
* st-eustache, qué. ** *
* j7p 4z8 ** 4381 rue jarry e, suite 220, *
* ** montréal, qué. *
* ** hir 1y1 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 73120 *
* ** *
* ** Activité: 4043 *
* ** *
* ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

10446-3

-----  
Signature

-----  
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,  
Québec G1R 4Z1  
418 643-3208

255 est, rue Crémazie  
Montréal H2M 1L5  
514 873-2723

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS  
INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS  
SECTEUR INDUSTRIEL / LOCAL 484 / INDUSTRIAL SECTOR

M-17646-05

87-00919

Affiliée  
F.A.T. — C.O.I. — F.C.T.



Affiliated  
A.F.L. — C.I.O. — C.F.L.

4881 est, rue Jarry Street, East, suite 220, Montréal, P.Q. H1R 1Y1

Tél.: (514) 323-9684

Montréal, le 9 avril 1987

Bureau du Commissaire Général du Travail  
255, boul. Crémazie est  
2e étage  
Montréal (Québec)  
H2M 1L5

Objet: Dépôt de convention collective

99600 Canada Limitée  
( Le Castor Bricoleur )  
226, 25e Avenue  
St-Eustache (Québec)  
J7P 4Z8

et

Union Internationale des  
Opérateurs-Ingénieurs, Local 484  
4881 rue Jarry est, suite 220  
Montréal (Québec)  
H1R 1Y1

Dossier: M-17646-05

RECEIVED  
MONTEREAL  
MESSAGE

'87  
APR -9 13:52

*mt*

Monsieur/Madame,

Vous trouverez sous pli cinq (5) exemplaires d'une convention collective intervenue entre les parties susmentionnées, et ce en conformité avec l'article 72 du Code du Travail. Cette convention collective régie une vingtaine de personnes.

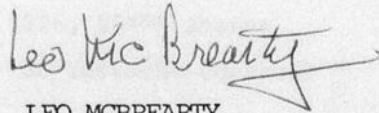
Auriez-vous l'obligeance de bien vouloir confirmer le présent dépôt au soussigné ainsi qu'aux personnes suivantes:

Monsieur Roger Gariépy  
99600 Canada Limitée  
( Le Castor Bricoleur )  
226, 25e Avenue  
St-Eustache (Québec)  
J7P 4Z8

Bureau du Commissaire Général du Travail

Me Jacques Hélie  
Guy & Gilbert  
Avocats  
Place Mercantile  
770, rue Sherbrooke ouest  
Bureau 2200  
Montréal (Québec)  
H3A 1G1

Recevez, Monsieur, Madame, nos salutations distinguées.



LEO MCBREARTY  
Représentant international  
U.I.O.I. - Local 905

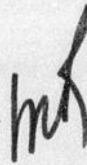
LMCB/jd

pièces jointes (5)

c.c. MM Germain Jean-Louis  
Pierre Bourgeois

B C C T  
MONTRÉAL  
MESSAGER

'87 APR -9 13:52



CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE: **99600 CANADA INC.**  
(Le Castor Bricoleur)  
226, 25<sup>eme</sup> Avenue  
St-Eustache (Québec)  
J7P 4Z8

(Ci-après appelée "l'employeur"  
ou la "compagnie")

ET: **L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS  
INGÉNIEURS, LOCAL 484**  
4881, rue Jarry Est, bureau 220  
Montréal (Québec)  
H1R 1Y1

(Ci-après appelé "le syndicat"  
ou l'"union")

COPIE CONFORME  
Lea. McBroarty

BOURTEL  
MONTREAL  
MESSAGER  
87 APR -9 13:5  
mt

## TABLE DES MATIÈRES

- ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION
- ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT
- ARTICLE 3 RÉGIME SYNDICAL
- ARTICLE 4 DROITS RÉSERVÉS DE LA GÉRANCE
- ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE
- ARTICLE 6 NON DISCRIMINATION OU INTIMIDATION
- ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEF
- ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES
- ARTICLE 9 L'ANCIENNETÉ
- ARTICLE 10 ACTIVITÉS SYNDICALES
- ARTICLE 11 CONGÉS DE DÉCÈS ET CONGÉS SPÉCIAUX
- ARTICLE 12 TABLEAUX D'AFFICHAGE
- ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET MODE DE PAIEMENT
- ARTICLE 14 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
- ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOUR DE CONGÉ  
HEBDOMADAIRE
- ARTICLE 16 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS
- ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS
- ARTICLE 18 VACANCES PAYÉES

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE 19	ASSURANCE-GROUPE
ARTICLE 20	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE
ARTICLE 21	PERFECTIONNEMENT DES SALARIÉS REQUIS PAR L'EMPLOYEUR
ARTICLE 22	SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE
ARTICLE 23	HABITS DE TRAVAIL
ARTICLE 24	CORRESPONDANCE
ARTICLE 25	INTERPRÉTATION

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et l'Union, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail et, d'autre part, d'établir des taux horaires de salaires, des heures de travail et des conditions de travail en même temps que de pourvoir à un mode de règlement des mécontentes relatives à l'interprétation et l'application de la présente convention qui peuvent surgir entre les parties.
- 1.02 Les parties conviennent que le fonctionnement efficace et la prospérité de l'entreprise de l'employeur constitue pour eux un intérêt commun.
- 1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale présente ou future, un arrêté en conseil, deviendra nulle et sans effet, sans pour autant invalider la convention collective dans son ensemble.
- 1.04 Toute entente visant une ou des dispositions de la présente convention qui intervient entre un salarié et l'employeur n'est valable que si ratifiée par un représentant de l'Union dûment accréditée.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît l'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS INGENIEURS, LOCAL 484, comme étant l'agent négociateur exclusif pour les salariés compris dans l'unité de négociation reconnue en date du 16 septembre 1986; à savoir:

"tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gérants, des contremaîtres et des membres de la famille immédiate du propriétaire."

2.02 Toute personne non régie par la présente convention collective n'accomplira aucun travail qui peut être fait par les salariés de l'unité de négociation à l'exception de toute personne mentionnée à la décision rendue par le Commissaire du travail, M. J. Marcel Laurin, en date du 16 septembre 1986 à savoir: Roger Gariépy, Michel Gariépy, Josée Gariépy, Johanne Gariépy, Marie-Chantal Gariépy. Et il est également entendu que les gérants et contremaîtres pourront accomplir également le travail généralement accompli par les salariés visés par l'unité de négociation. Il est également entendu que le fait pour les gérants et contremaîtres d'accomplir le travail généralement accompli par les salariés visés par l'unité de négociation ne devrait pas être la cause directe de mise à pied et ne devrait pas retarder à plus de quatorze (14) jours le rappel de salariés mis à pied.

Dans le département de la cour, deux (2) contremaîtres pourront accomplir les tâches normalement accomplies par les salariés visés par l'unité de négociation conditionnellement à ce que l'employeur garde trois (3) salariés à son emploi dans ce département. Si l'employeur réduit à moins de trois (3) salariés dans la cour, un seul contremaître pourra accomplir les tâches ainsi normalement accomplies par les salariés.

ARTICLE 3 RÉGIME SYNDICAL

- 3.01 Les salariés visés par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union, pour la durée de la présente convention.
- 3.02 Si un salarié est expulsé de l'Union pour des raisons autres que pécuniaires, la compagnie ne sera obligée en aucune façon de congédier ou de terminer l'emploi dudit salarié.
- 3.03 Tous les salariés couverts par cette convention, doivent contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pour chaque semaine pendant laquelle, ils sont au service de la compagnie.
- 3.04 Les cotisations syndicales seront réduites hebdomadairement de la paie de chaque salarié. De plus, la compagnie doit, à l'engagement de tout nouveau salarié:

- lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée;
- fournir au salarié l'information écrite concernant l'assurance collective, s'il y a lieu;
- lui remettre une copie de la convention collective en vigueur;

3.05 a) La compagnie s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages, s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle-ci est envoyée mensuellement à l'Union.

b) Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction, suite à une absence résultant d'une mise-à-pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paye, aucune déduction n'est faite à ce moment au retour du salarié. À partir du premier chèque que celui-ci reçoit, la compagnie lui prélève un montant total équivalent à cinquante cents (.50¢) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

- c) La compagnie s'engage à remettre à l'Union les sommes déduites sur les chèques des salariés durant le mois selon les paragraphes ci-haut, au plus tard le quinzième (15<sup>eme</sup>) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'ordre de l'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs, Local 484, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées, ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.
- 3.06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevée est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la compagnie. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paye qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie.
- 3.07 La compagnie convient que toutes sommes déduites pour fins de cotisations syndicales durant une année, seront enregistrées et indiquées sur les formules T-4 et TP-4 des déclarations des revenus pour fins d'impôt.

ARTICLE 4 DROITS RÉSERVÉS DE LA GÉRANCE

4.01 La compagnie a et conserve les droits lui permettant de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures.

4.02 La compagnie convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Un comité de négociation sera formé par l'Union dont le permanent de l'Union sera le seul porte-parole officiel. L'Union désignera un salarié qui pourra assister aux négociations.

5.02 L'Union peut nommer un délégué et en l'absence du délégué un remplaçant dont le mandat est de signer et de présenter les griefs aux représentants de la compagnie suivant la procédure des griefs.

5.03 Un salarié agissant comme délégué, ou son remplaçant ou encore le membre du comité de négociation devra avoir au moins dix-huit (18) ans et avoir un (1) an d'ancienneté ou plus.

- 5.04 a) L'Union avisera la compagnie par écrit du nom du délégué et de son remplaçant ainsi que de tout changement à ces fonctions, avant que la compagnie ne soit obligée de les reconnaître.
- b) Il en est de même pour le membre du comité de négociations et de son porte-parole dont les noms seront transmis lors de l'envoi de l'avis de négociation à l'employeur.
- c) La compagnie avisera l'Union par écrit du nom des cadres, ainsi que de tout changement à ce sujet.
- 5.05 a) Il est entendu que chaque délégué ou membre du comité de négociation et de griefs doit exécuter son travail régulier pour la compagnie et est sujet aux mêmes règles et aux mêmes obligations envers la compagnie que tous les autres salariés.
- b) S'il est nécessaire que les délégués assistent à une réunion suivant la procédure de grief et ce, durant les heures de travail, la compagnie convient que les délégués ne subiront pas de perte de salaire.
- c) S'il est nécessaire que le membre du comité de négociation participe à une séance de négociation avec les représentants de la compagnie et ce, durant les heures de travail d'une journée, la compagnie convient de payer à ce membre du comité de négociation une compensation pour perte de salaire de huit (8) heures à son taux régulier, indépendamment du nombre d'heures consacrées à la négociation de cette occasion.

5.06 Avant le dépôt d'un grief, un salarié pourra discuter brièvement avec son délégué de l'interprétation de la convention ou des faits qui donnent naissance au grief et ce sans perte de salaire pour le salarié ou pour le délégué ou son remplaçant.

5.07 Un permanent de l'Union aura accès à l'établissement de l'employeur durant les heures régulières pour discuter avec les représentants de la compagnie de questions spécifiques, mutuellement déterminées au préalable, concernant la présente convention après avoir obtenu un rendez-vous d'un représentant de l'employeur. L'employeur ne pouvant refuser un tel rendez-vous sans motif valable.

#### ARTICLE 6 NON DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

6.01 L'employeur et ses représentants conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination à l'égard des salariés.

6.02 L'Union convient qu'il n'y aura pas de discrimination à l'égard de l'employeur et ses clients.

#### ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEF

7.01 L'employeur et l'Union désirent que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

- 7.02 Un grief est défini comme une mésentente relativement à une interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 7.03 Etape no. 1. Si, selon les termes de cette convention, l'Union a un grief à formuler au nom d'un ou de salariés, il devra le faire par écrit le dater, le signer et le présenter au supérieur immédiat concerné dans les quinze (15) jours de l'événement ou de la connaissance dudit événement. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit, datée et signée dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- 7.04 Etape no. 2 Si la réponse à l'étape numéro 1 n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis au directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Le directeur du personnel ou son représentant rencontrera les représentants de l'Union pour discuter du grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Une réponse par écrit au grief sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette réunion.
- 7.05 Un grief formulé par un salarié invoquant qu'il a été injustement congédié par l'employeur, sera traité comme un grief débutant à l'étape numéro 2 pourvu qu'une telle plainte soit déposée par écrit auprès de l'employeur dans les quinze (15) jours suivant le congédiement. Un grief formulé par un salarié invoquant qu'il a été injustement suspendu peut être institué à l'étape numéro 2 de la procédure de grief pourvu qu'un tel grief soit déposé par écrit auprès de l'employeur dans les quinze (15) jours suivant la suspension. Tout autre grief commence à l'étape numéro 1.

- 7.06 Si l'Union n'observe pas les limites de temps établies dans la présente convention, le grief sera réputé abandonné. Si la compagnie n'observe pas lesdites limites de temps, la procédure du grief sera avancée à l'étape suivante.
- 7.07 Si le grief n'est pas réglé au moyen des procédures de grief établies précédemment, l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse prévue à l'étape no. 2, porter le grief à l'arbitrage en avisant l'autre partie et en suggérant le nom de deux (2) arbitres.
- 7.08 Un grief de groupe, ce qui veut dire un grief de même nature concernant directement tous les salariés de l'unité concernée ou plusieurs salariés identifiés requérant un règlement identique pour tous les intéressés devra être présenté directement à l'étape no. 2.
- 7.09 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.
- 7.10 Les délais stipulés dans cet article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés à moins d'entente écrite entre la compagnie et l'Union.

- 7.11 À toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et la compagnie et telle entente lie comme une décision arbitrale l'Union, les salariés concernés et l'employeur.
- 7.12 Advenant que la compagnie désire loger un grief, il devra être présenté directement à l'étape No.2 à l'Union.
- 7.13 La compagnie devra communiquer à l'Union par écrit le nom de l'arbitre sur lequel elle a arrêté son choix ou encore en suggérant deux arbitres de son choix dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis mentionné au paragraphe 7.07.
- 7.14 À défaut de réponse ou d'entente l'Union ou l'employeur pourra procéder à la nomination d'un arbitre conformément à l'article 100 du Code du travail du Québec.
- 7.15 Les griefs soumis à l'arbitrage seront entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre de l'année en cours.

#### ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Une mesure disciplinaire est définie comme étant soit un avertissement verbal ou écrit, soit une suspension ou un congédiement ou un renvoi et pas nécessairement dans cet ordre.

- 8.02 a) Lorsque la compagnie impose une mesure disciplinaire à un de ses salariés, le salarié sera avisé par écrit et une copie sera postée sous pli recommandé à l'Union dans les trois (3) jours ouvrables avec une copie du dossier disciplinaire du salarié. Dans le cas d'avis verbaux, l'employeur avisera l'Union après trois (3) avis.
- b) Cet avis écrit, qui sera signé par un des représentants de la compagnie énoncera d'une manière générale les motifs de la mesure disciplinaire imposée.
- 8.03 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 8.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié ne peut être invoquée par l'employeur dans l'imposition d'une nouvelle sanction s'il s'est écoulé plus de six (6) mois entre les sanctions, sauf s'il s'agit d'une récidive où le délai est d'une (1) année. L'employeur éliminera du dossier du salarié lesdites sanctions dans le même délai d'une année.
- 8.05 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure des griefs et le non respect des conditions qui précèdent, annule la mesure, et fait droit au grief.

- 8.06 a) L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon la convention collective et la preuve faite devant lui.
- b) Dans tous les cas autres que les mesures disciplinaires, l'arbitre peut ordonner les remboursements du salaire et des avantages qui se rattachent au grief, ainsi que rendre toutes autres ordonnances.
- c) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider du remboursement dû au salarié. Toutefois, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eût été sa suspension ou son congédiement.
- d) Le remboursement s'établit de la façon suivante:
- On établit le salaire qu'aurait gagné le salarié duquel on déduit le salaire gagné ailleurs et les prestations d'assurance-chômage et de bien-être social que le salarié auraient reçues. Le solde obtenu est dû au salarié.
- e) L'arbitre peut interpréter ou appliquer une loi ou règlement pertinent à la solution du litige.

ARTICLE 9 L'ANCIENNETÉ

9.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu chez l'employeur de tout salarié régi par les présentes.

Si deux salariés ou plus sont embauchés le même jour un tirage au sort déterminera celui qui aura le plus d'ancienneté. Ce tirage aura lieu dans les jours suivant l'embauche et le résultat sera gardé au dossier du salarié. Le tirage au sort se fera en présence d'un officier syndical et un représentant de la compagnie.

- 9.02 a) Les nouveaux salariés seront en probation et n'auront pas droit à l'ancienneté à moins qu'ils aient accompli soixante (60) jours de travail dans l'année.
- b) Cependant dans le cas des étudiants ayant ce statut lors de l'embauche et embauchés pour la période estivale c'est-à-dire du 15 avril ou 15 septembre, la durée de la probation sera de cent cinquante jours (150) jours de travail dans l'année courante.
- c) Dans tous les cas lorsque le salarié aura complété sa probation, l'ancienneté sera rétroactive à la date du dernier embauchage.
- d) L'employeur ne pourra engager d'étudiant avant d'avoir rappelé les salariés mise à pied s'il en est.

9.03 L'employeur aura le droit de congédier tout salarié qui n'aura pas complété sa période de probation et tel congédiement ne sera pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

9.04 L'employeur s'engage à placer sur un tableau d'affichage une liste comprenant le nom et la date d'entrée, le numéro d'assurance sociale et la fonction de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation. Cette liste sera révisée par l'employeur deux (2) fois par année en avril et en octobre et une copie sera transmise à l'Union.

9.05 Le délégué de l'Union aura l'ancienneté préférentielle pour les fins des droits d'ancienneté en autant que ce salarié soit capable d'accomplir immédiatement les tâches disponibles.

9.06 Réduction de la main-d'oeuvre

Si la compagnie doit réduire son personnel suite à un manque de travail, elle mettra d'abord à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le département où il y a manque de travail.

9.07 Déplacement

a) Les salariés mise à pied ne pourront déplacer des salariés de d'autres départements ayant moins d'ancienneté qu'eux à l'exception des caissiers(ères) qui, s'ils le désirent, pourront déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté au poste de vendeur ou de préposé à la réception des marchandises du département des ventes seulement.

- 9.07
- b) Les parties conviennent que tout salariés s'étant ainsi prévalu de son droit de déplacement, pourra retourner dans sa fonction lorsque celle-ci deviendra disponible.
  - c) Un salarié qui n'exerce pas son droit de déplacement devra le signifier à la compagnie dès réception de l'avis de mise à pied.
  - d) Les parties conviennent que tout salariés doit lorsqu'il s'est servi du droit de déplacement mentionné au présent article, retourner dans sa fonction lorsque celle-ci devient disponible.

9.08 Perte d'ancienneté

Un salarié perdra son ancienneté pour l'une des raisons suivantes:

- a) s'il démissionne, prend sa retraite ou est congédié pour cause juste et suffisante sous réserve que ce congédiement ne soit pas renversé par une décision arbitrale;
- b) s'il est mis à pied pour une période de plus de un (1) an;
- c) s'il fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis de rappel suite à une mise à pied.
- d) Un salarié promu à une occupation en dehors de l'unité de négociation telle que la fonction de contremaître, cadre ou autre après une absence de quatre (4) mois.

- e) s'il est absent du travail pendant trois (3) jours consécutifs sans en avoir avisé l'employeur ou sans avoir obtenu préalablement l'autorisation d'être absent pour raisons valables dont la preuve lui incombe.

9.09 Droit de rappel

- a) Lors d'un rappel au travail, la compagnie procédera selon l'ordre inverse des mises à pied par département. Le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé et ainsi de suite.
- b) L'employeur fera parvenir au salarié l'avis de rappel par courrier recommandé à la dernière adresse du salarié fournie à l'employeur par le salarié ou l'Union.
- c) Tout salarié absent pour cause de santé pourra lorsqu'il sera rétabli, selon son ancienneté, reprendre sa fonction si elle est encore existante ou une autre fonction qu'il est capable d'accomplir avec entraînement limité à dix (10) jours ouvrables.

9.10 Avis de mise à pied

- a) Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de cas fortuit, tout salarié ayant terminé sa période de probation reçoit un préavis écrit minimum de deux (2) semaines avant sa mise à pied d'une (1) semaine et plus, mais moins de six (6) mois. Copie de cet avis est transmise à l'Union.

- b) Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de cas fortuit, tout salarié qui est mis à pied pour une période de plus de six (6) mois recevra un préavis de deux (2) semaines s'il s'agit d'un salarié ayant acquis son ancienneté et ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il a de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines de dix (10) ans et plus d'ancienneté.
- c) La compagnie paiera au salarié concerné les semaines de préavis à son taux de salaire régulier si elle omet de donner ledit préavis.

#### 9.11 Promotion

Si la compagnie décide d'augmenter son personnel ou de combler une fonction vacante au sein de l'unité de négociation, la compagnie l'affichera pendant douze (12) jours ouvrables afin que tout intéressé ait la chance de poser par écrit sa candidature à une telle fonction.

Dans le choix des candidats les qualités professionnelles guideront l'employeur. Cependant, à compétence égale l'ancienneté sera déterminante.

9.12 La compagnie s'engage à fournir à l'Union, avant la signature de cette convention, la liste complète des salariés, indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, leur fonction et leur date d'embauche. Cette liste est affichée au tableau prévu à cet effet et elle est mise à jour deux (2) fois par année, en avril et en octobre, et une copie est transmise à l'Union.

9.13 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera, sous réserve de la clause 9.08, dans les cas suivants:

- a) durant une absence par suite de maladie professionnelle ou d'accident de travail
- b) durant une absence par suite de maladie ou d'accident pour un maximum de deux (2) ans de la date de l'événement
- c) durant une absence autorisée selon les dispositions de la convention collective
- d) durant une mise à pied pour manque de travail.

#### ARTICLE 10 ACTIVITÉS SYNDICALES

10.01 L'Employeur accorde à tout salarié élu ou nommé pour exercer des activités syndicales, au sens de l'Union, un congé sans solde pour une période ne dépassant pas douze (12) mois. Il n'y a aura qu'un seul congé de ce genre à la fois.

- 10.02 La compagnie pourra accorder un total de sept (7) jours de congé sans solde pour activités syndicales pour la durée de la convention collective. Un seul salarié à la fois pourra assister à ces activités. L'Union s'engage à donner un avis de deux (2) semaines à l'Employeur pour toute absence précédemment mentionnée en indiquant la date du départ et du retour ainsi que le nom du salarié devant s'absenter. L'Employeur ne pourra refuser un tel congé sans motif ou raison valable.
- 10.03 Pendant la durée de tout congé sans solde, le salarié accumule de l'ancienneté tout comme s'il continuait de travailler régulièrement sans avoir droit aux autres avantages prévus à la présente convention sauf pour les congés prévus à l'article 10.02, ou le salarié ne perd aucun avantage.

#### ARTICLE 11 CONGÉS DE DÉCÈS ET CONGÉS SPÉCIAUX

- 11.01 a) Tout salarié, ayant complété sa période de probation aura droit, dans le cas du décès de son conjoint ou de la personne avec qui il vit maritalement ou d'enfant (s) a un congé de cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès. Seule la partie ouvrable de ces jours sera payée.
- b) Le salarié doit, pour les fins d'application de la présente convention, indiquer à la compagnie dans les plus brefs délais les noms de son conjoint ou de la personne avec qui il vit maritalement et également de tout changement. La compagnie reconnaitra, par attestation remise au salarié, cette personne pourvu que son nom lui soit fourni avant le jour du décès.

- 11.02 Dans le cas de décès de la famille immédiate d'un salarié tel que: père, mère, frère et soeur, le salarié aura droit à un congé maximum de trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès. Seule la partie ouvrable de ces trois (3) jours sera payée.
- 11.03 Dans le cas de décès de beau-père, belle-mère, bru, gendre, grand-père, grand-mère, le salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un congé de deux (2) jours sans perte de salaire, pour assister aux funérailles, si cette journée tombe un jour ouvrable.
- 11.04 Dans le cas de décès de beau-frère et belle-soeur, le salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un congé de un (1) jour sans perte de salaire, pour assister aux funérailles, si cette journée tombe un jour ouvrable.
- 11.05 a) L'employeur paiera à tous les salariés couverts par cette convention une journée de congé à son taux horaire régulier multiplié par huit heures à condition que l'événement tombe un jour ouvrable pour l'employé:
- 1° le jour de son mariage;
  - 2° le jour de naissance d'enfant (s) ou à la sortie de l'hôpital du conjoint suite à la naissance, ou à l'occasion de l'adoption au choix du salarié;
  - 3° le jour du mariage d'enfant (s).

b) Congé de maternité

Conditions d'admissibilité

- 1° Pour bénéficier d'un congé sans solde de maternité une salariée doit avoir accomplie vingt (20) semaines d'emploi pour la compagnie dans les douze (12) mois qui précède la date du congé et être à l'emploi de la compagnie le jour précédant l'avis prévu à l'article 11.05 b).10 et 11.05 b).11.
- 2° Pour les fins de l'article 11.05 b).01 une salariée est réputée être à l'emploi de la compagnie durant une grève ou un lock-out.

Durée du congé

- 3° Sous réserve de l'article 11.05 b).07 et 11.05 b).08 la salariée aura droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines sauf si à sa demande, la compagnie consent à une période plus longue. Elle pourra le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 4 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée aura droit, automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'aura pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
  
- 5° À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la compagnie pourra exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir de certificat dans un délai de huit (8) jours, la compagnie pourra l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
  
- 6° Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée aura droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévue à l'article 11.05 b).03 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7° Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée aura droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

8° Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se terminera au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

9° La salariée qui fait parvenir à la date d'expiration de son congé de maternité à la compagnie un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, aura droit à une prolongation de congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

Avis

10° Au moins trois semaines avant son départ, la salariée donnera par écrit, à la compagnie, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis devra être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévue à l'article 11.05 b).06, le certificat médical remplace l'avis.

11° L'avis pourra être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

12° En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée donnera, aussitôt que possible, à la compagnie un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

13° Une salariée pourra se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 11.05 b).10, 11.05 b).11 et 11.05b).12 après avoir donné à la compagnie un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

14° Dans les cas, et selon les limites prévues aux articles 11.05 b).03, 11.05 b).04, 11.05 b).07, 11.05 b).08 et 11.05 b).09 la salariée pourra se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 11.05 b).10, 11.05 b).11 et 11.05 b).12 après avoir donné à la compagnie un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait et de la nouvelle date de son retour au travail.

15° Le certificat visé aux articles 11.05 b).05, 11.05 b).06, 11.05 b).09 à 11.05 b).12 sera conforme à la formule prévue à l'annexe 1 du règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite.

#### Retour au travail

16° Sous réserve de l'article 11.05 b).04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par les articles 11.05 b).10 à 11.05 b).14 sera présumée avoir démissionné.

17° La compagnie pourra exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

18° A la fin du congé de maternité, la compagnie réinstallera la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

19° La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus par la compagnie ne sera pas affectée par ce congé, sous réserve du paiement régulier, par la salariée, des cotisations exigibles relativement à ces avantages. La compagnie assumera sa part habituelle relativement auxdits avantages s'il y a lieu.

20° Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la compagnie lui reconnaîtra tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

21° Lorsque la compagnie effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée, si elle avait demeuré au travail, celle-ci conservera les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui à trait notamment au réembauchage.

22° Les articles 11.05 b).16 à 11.05 b).21 n'auront pas pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

23° Il est bien entendu entre les parties que le congé de maternité dont il est fait mention à l'article 11.05 b) est un congé sans solde aux termes de la présente convention.

#### ARTICLE 12 TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La compagnie mettra à l'usage exclusif de l'Union un tableau d'affichage servant à afficher les divers avis d'assemblée, d'élection ou autres actions syndicales. Tout autre affichage est prohibé.

#### ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET MODE DE PAIEMENT

13.01 Les salaires acceptés par l'Union et que l'employeur s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe B, laquelle fait partie intégrante des présentes.

13.02 Les salaires sont versés à tous les deux (2) jeudis par chèque.

13.03 Sur le talon du chèque de paie, la compagnie inscrit les renseignements prévus par les normes du travail.

13.04 Si le jour normal de paie correspond à un jour férié, la paie est remise le jour précédent. Le salarié, travaillant le quart de soir le jeudi précédant un vendredi férié, recevra sa paie le mercredi et datée de ce jour. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire pour la semaine retenue en arrière est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

#### ARTICLE 14 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

14.01 Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travail moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit et la force majeure, à une indemnité égale à trois (3) heures au taux applicable.

14.02 Un salarié assigné à un poste dont le taux est inférieur, ne verra pas son taux réduit pendant cette période.

#### ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE

15.01 La semaine normale de travail est de quarante et une heure et demie ( $41\frac{1}{2}$ ) réparties sur cinq (5) jours de travail du lundi au samedi inclusivement. Ceci ne constitue pas cependant une garantie de fournir un nombre d'heures spécifiques de travail, ou de jours de travail par semaine. L'employeur s'engage à faire en sorte que les plus anciens soient favorisés dans l'établissement de la semaine normale de travail.

- 15.02 Tout travail effectué par un salarié en sus de quarante-deux heures et demie (42½) par semaine ou plus de 8.5 heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi du taux régulier du salarié.
- 15.03 L'attribution du jour de congé hebdomadaire au salarié travaillant cinq (5) jours par semaine sera faite en respectant l'ancienneté. L'employeur ne pourra refuser le choix du salarié sans motif valable.
- 15.04 Le temps supplémentaire sera volontaire et accordé par ancienneté de département.
- 15.05 Le travail autorisé et exécuté le dimanche sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux double du taux horaire régulier du salarié.

ARTICLE 16 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

- 16.01 La compagnie mettra à la disposition de ses salariés une salle pour les périodes de repos et de repas.

16.02 Une période de repas de 1 heure sera accordée à tous les salariés et elle devra être prise une heure avant ou une heure après le milieu du quart du salarié dans la mesure du possible selon les circonstances à tout salarié devant faire au minimum sept (7) heures par jour. Cette heure ne sera pas incluse dans les heures travaillées. Les périodes de repos seront basées sur une journée de huit (8) heures pour tous les salariés et dans ce cas, le salarié recevra deux périodes de repos de quinze (15) minutes payées vers le milieu de chaque moitié de période de travail. Ces deux périodes seront incluses dans les heures travaillées et seront déterminées par l'employeur. Le salarié travaillant moins de huit (8) heures et quatre (4) heures et plus par jour aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de son quart de travail.

16.03 Tout salarié travaillant plus de onze (11) heures par jour aura droit à une période de repas de trente minutes payée au taux applicable comme compensation. Ce salarié pourra quitter les lieux de la compagnie et ladite période de trente minutes lui sera payée au taux indiqué ci-haut à moins qu'il est été cédulé pour plus de onze (11) heures.

- 16.04 Tout salarié requis de travailler en temps supplémentaire en excès d'une heure par jour aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées. Ce salarié pourra quitter les lieux de la compagnie et ce quinze (15) minutes sera considéré comme ayant été travaillé.
- 16.05 Tout salarié requis de travailler treize (13) heures aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes et après quinze (15) heures, un autre quinze (15) minutes payées. Ce salarié pourra quitter les lieux de la compagnie et ces quinze (15) minutes seront incluses dans les heures travaillées.
- 16.06 Un salarié ne sera pas rappelé au travail s'il n'a pas eu huit (8) heures de repos entre deux quarts sauf si le salarié y consent.

#### ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

- 17.01 Les 9.5 jours fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés, sauf ceux mentionnés à l'article 17.06, à raison de la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié, sauf le lendemain de Noël où le salarié recevra la différence entre les heures travaillées et la moyenne précédemment mentionnée.

- 1- Vendredi Saint
- 2- Lundi de Pâques
- 3- Fête Nationale
- 4- Fête du Canada
- 5- Fête du Travail
- 6- Action de Grâces
- 7- Jour de Noël
- 8- Le lendemain de Noël jusqu'à 13 heures
- 9- Le Jour de l'An
- 10- Le lendemain du Jour de l'An

17.02 Le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, la Fête du Canada et de l'Action de Grâces seront des congés flottants pouvant être pris au choix du salarié. Dans le choix de ces congés, l'ancienneté sera déterminante, l'employeur ne pourra refuser le choix du salarié sans motif valable.

17.03 Si la Saint-Jean Baptiste, le jour de Noël, ou le jour de l'An tombe un dimanche, le lundi suivant sera alors observé comme jour de fête payé.

17.04 Advenant que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral décrète un congé qui devra être observé, la compagnie le considérera alors comme tel, mais le nombre de congé ne devra pas excéder le nombre prévu au paragraphe 17.01.

17.05 Pour avoir droit à être payé pour ces jours de fêtes, un salarié devra:

- a) avoir complété sa période de probabation;
- b) avoir travaillé les heures cédulées pour le travail assigné par la compagnie durant les quarts complets précédant et suivant immédiatement la fête. La compagnie fera exception à la règle si un salarié était absent de son travail soit l'un ou les deux quarts en raison:

- 1° d'un décès prévu aux articles 11.01, 11.02, 11.03, 11.04;
- 2° avec l'accord de la direction pour s'absenter de l'un ou des deux dits quarts, ou selon les congés prévus à la convention;

17.06 Pour les salariés n'ayant pas terminé leur période de probation l'employeur appliquera la loi sur les normes du travail.

17.07 Pour les salariés ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté et plus un (1) jour de congé flottant supplémentaire est accordé au choix du salarié. L'employeur tiendra compte de l'ancienneté dans le choix du salarié et ne pourra refuser ce choix que sous motifs valables.

#### ARTICLE 18 VACANCES PAYÉES

18.01 Régime:

Pour déterminer le quantum des vacances auquel un salarié a droit, l'employeur utilise l'ancienneté telle que définie dans la présente convention.

- a) Tout salarié ayant moins d'un an de service aura droit à une journée vacances payée par mois ou 4% avec un maximum de dix (10) jours;
  - b) tout salarié ayant un an et moins de 4 ans de service auront droit à deux semaines de vacances payées ou 4%;
  - c) tout les salarié ayant 4 ans et moins de 10 ans de service auront droit à trois semaines de vacances payées ou 6%;
  - d) Tous les salariés ayant 10 ans et plus de service auront droit à quatre semaines de vacances payées ou 8%.
- 18.02 Les vacances seront prises par ordre d'ancienneté et par un salarié à la fois dans chaque département. Il sera loisible à l'employeur de permettre à plus d'un salarié par département de prendre ses vacances. Une liste pour le choix de vacances sera remise aux salariés au plus tard le 1er janvier de chaque année et les salariés devront avoir soumis leur choix à l'employeur au plus tard le 31 mars de chaque année.
- 18.03 La rémunération est remise, par chèque autre que son chèque de paie habituel, au salarié, avant son départ pour vacances. De plus, le salarié est rémunéré au taux de salaire de sa fonction normale.
- 18.04 Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacances, ce jour est additionné à la période de vacances.

18.05 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à 18.01 des présentes.

18.06 Les absences pour maladie, accident ou maternité ne modifient pas le calcul des mois de service pour fins de période de vacances à établir.

#### ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE

19.04 Les parties maintiendront le régime d'assurance groupe tel qu'il est actuellement jusqu'à l'effet contraire. L'Union pourra loger un grief directement au représentant de l'employeur si ce dernier ne maintient pas durant la durée de la convention le plan d'assurance collective.

#### ARTICLE 20 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

20.01 Si dans l'éventualité d'une importante évolution technologique, l'Employeur se voyait dans l'obligation d'effectuer des mises à pied, la compagnie et l'Union se consulteront au préalable afin de réduire au minimum les conséquences malheureuses qu'une telle situation pourrait entraîner chez les salariés affectés.

#### ARTICLE 21 PERFECTIONNEMENT DES SALARIÉS REQUIS PAR L'EMPLOYEUR

21.01 Si un salarié consent à suivre un cours requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont entièrement payés par ce dernier.

21.02 Dans les cas de cours de formation offerts par les fabricants de matériaux, les dépenses de transport seront remboursées au salarié désireux d'y assister au taux de 30¢ du Km pour l'utilisation de son véhicule et sera rémunéré au taux normal de sa fonction pour la durée du cours.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE

22.01 a) L'employeur convient d'accorder une grande importance à la santé, la sécurité et l'hygiène de ses salariés. Dans ce sens, il veillera à établir des mécanismes visant à protéger la santé des salariés et à assurer la sécurité maximale au travail.

b) De plus l'employeur s'engage à respecter toutes lois et règlements provinciaux et fédéraux sur la santé et la sécurité.

c) Les parties conviennent de former un comité de sécurité comprenant un représentant des salariés désigné par l'Union, l'agent d'affaires de l'Union et un nombre égal de représentants nommés par l'employeur. De plus, le fonctionnement du comité de sécurité aura pour but de continuer la réalisation du programme de prévention, le tout conformément aux lois, et ceci afin de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

d) L'employeur doit fournir de l'eau potable aux salariés.

- e) Il doit aussi aménager ou assurer l'accès à une ou des chambres de toilettes munies de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable. Les locaux prévus au présent paragraphe précédent et au présent paragraphe doivent être libres de tout outillage et équipement et maintenus propres par l'employeur.
  - f) L'employeur aménagera une salle à manger et un vestiaire.
  - g) L'employeur met à la disposition des salariés de chaque département une trousse de premiers soins conforme aux Règlement sur les Normes minimales de premiers secours et de premiers soins.
- 22.03 L'employeur fournira aux salariés un endroit désigné pour stationner, et ce sans frais, leur véhicule.
- 22.04 Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité.

#### ARTICLE 23 HABITS DE TRAVAIL

- 23.01 La compagnie fournira annuellement une (1) paire de bottes de travail adéquate aux salariés de la cour et aux chauffeurs dès l'acquisition de l'ancienneté.

- 23.02 L'employeur fournira aux salariés, qui en font la demande, les habits de travail tel que tablier, chemise, sarrau, imperméable. Le salarié aura l'obligation de les entretenir d'une façon convenable.
- 23.03 Un salarié livreur ne sera pas obligé de monter ou descendre les feuilles de contre-plaqué ou autres matériaux dans les escaliers des clients sauf s'il est aidé pour le faire par le client ou toute autre personne.
- 23.04 L'employeur fournira aux salariés travaillant dans la cour des gants de travail adéquats et l'employeur remplacera les gants usés par des gants neufs sur présentation des gants usés.

Le salarié devra défrayer le coût des nouveaux gants s'il est incapable de remettre les gants usés à l'employeur.

#### ARTICLE 24 CORRESPONDANCE

- 24.01 Toute communication officielle entre l'employeur et l'Union devra se faire par écrit, soit par courrier recommandé, et la date de réception sera celle apposée sur le timbre postal.

#### ARTICLE 25 INTERPRÉTATION

- 25.01 a) Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signé seul prévaudra.

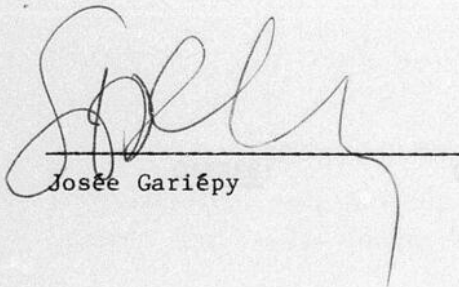
- b) Pour fins d'interprétation et d'application de la convention, les parties s'entendent que seul le texte original dûment signé et déposé, conformément au Ministère du Travail, seul prévaudra.
- c) L'employeur imprime le texte de la convention collective dans les meilleurs délais après la signature. Il en distribue un exemplaire à tous les salariés à son emploi et en remet un nombre suffisant à l'Union.

25.02 Cette convention entre en vigueur le 3 avril 1987 pour se terminer le 3 avril 1988 à minuit.

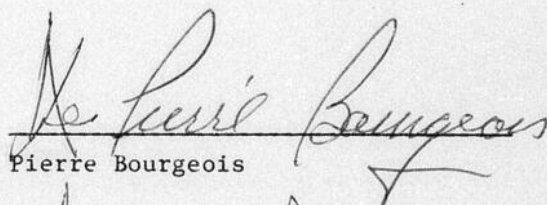
25.03 Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre partie de son droit à la grève ou au lock-out.

99600 CANADA INC.

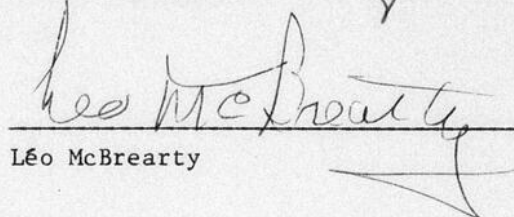
L'UNION INTERNATIONALE DES  
OPÉRATEURS INGÉNIEURS, LOCAL 484



Josée Gariépy



Pierre Bourgeois



Léo McBrearty

ANNEXE A

DÉPARTEMENT

- COUR: Camionneur  
  
Homme de Cour
  
- VENTE: préposé à la réception des marchandises  
  
vendeur  
  
vendeur - acheteur  
  
commis de bureau
  
- CAISSE: Caissier(ère)

ANNEXE B

SALAIRE\*

CAISSIER(ERE)

base:	5.00 \$
2000 hrs	5.50 \$
3000 hrs	6.00 \$
4000 hrs	6.50 \$
5000 hrs	7.00 \$
6000 hrs	7.50 \$
7000 hrs	8.00 \$

\* L'employeur pourra considérer l'expérience acquise et un crédit jusqu'à 4000 heures pourra être accordé.

ANNEXE B

SALAIRE\*

CAMIONNEUR

base:	6.50 \$
2000 hrs	7.00 \$
3000 hrs	7.50 \$
4000 hrs	8.00 \$
5000 hrs	8.50 \$
6000 hrs	9.00 \$
7000 hrs	9.50 \$

\* L'employeur pourra considérer l'expérience acquise et un crédit jusqu'à 4000 heures pourra être accordé.

ANNEXE B

SALAIRE\*

VENDEURS - ACHETEURS

base:	7.00 \$
2000 hrs	7.50 \$
3000 hrs	8.00 \$
4000 hrs	8.50 \$
5000 hrs	9.00 \$
6000 hrs	9.50 \$
7000 hrs	10.00 \$

\* L'employeur pourra considérer l'expérience acquise et un crédit jusqu'à 4000 heures pourra être accordé.

ANNEXE B

SALAIRE\*

PRÉPOSÉ À LA RÉCEPTION DES MARCHANDISES ET  
HOMME DE COUR

base:	4.50 \$
2000 hrs	5.00 \$
3000 hrs	5.25 \$
4000 hrs	5.50 \$
5000 hrs	5.75 \$
6000 hrs	6.00 \$
7000 hrs	6.25 \$

\* L'employeur pourra considérer l'expérience acquise et un crédit jusqu'à 4000 heures pourra être accordé.

ANNEXE B

SALAIRE\*

VENDEUR - COMMIS DE BUREAU

base:	6.00 \$
2000 hrs	6.50 \$
3000 hrs	7.00 \$
4000 hrs	7.50 \$
5000 hrs	8.00 \$
6000 hrs	8.50 \$
7000 hrs	9.00 \$

\* L'employeur pourra considérer l'expérience acquise et un crédit jusqu'à 4000 heures pourra être accordé.

LETTRE D'ENTENTE No.1

entre

99600 Canada Limitée  
( Le Castor Bricoleur )

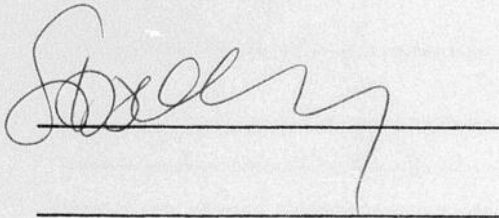
et

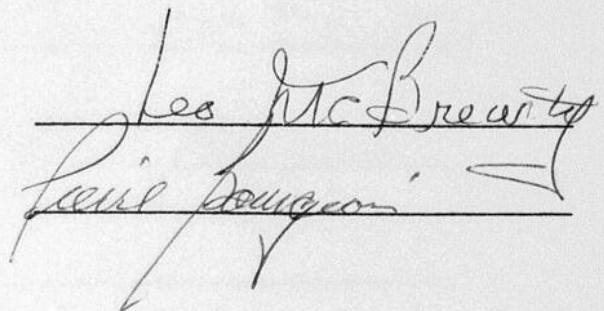
L'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs  
Local 484

Il est entendu entre les parties que la compagnie 99600 Canada Limitée ( Le Castor Bricoleur ) renonce à exercer quelque recours que ce soit ( pénal ou civil etc... ) contre l'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs, Local 484 et/ou chaqu'un des représentants de l'Union et/ou chaqu'un des salariés à l'emploi de la compagnie 99600 Canada Limitée ( Le Castor Bricoleur ) relativement, concernant et découlant des jours de grève tenus les 20 et 21 mars 1987.

99600 Canada Limitée  
( Le Castor Bricoleur )

L'Union Internationale des Opérateurs  
Ingénieurs, Local 484

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

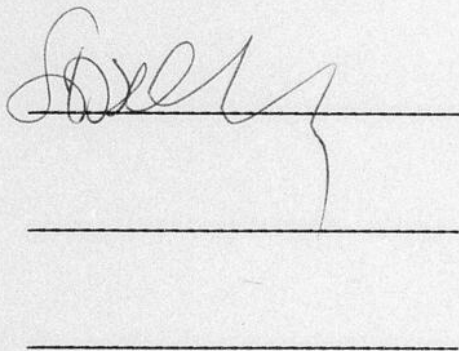
LETTRE D'ENTENTE No. 2

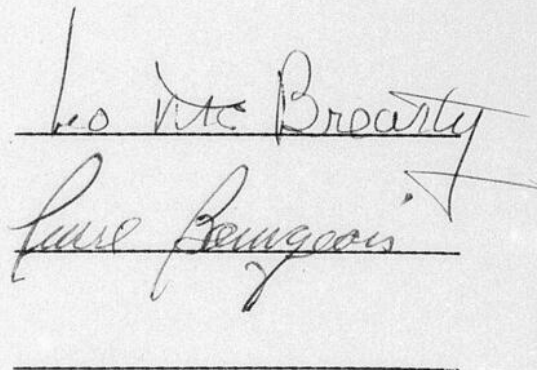
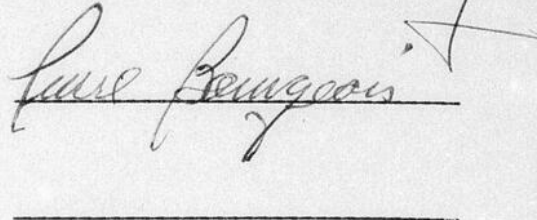
ENTRE: 99600 CANADA INC.

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES OÉRATEURS INGÉNIEURS,  
LOCAL 484

Si l'employeur embauche un nouveau salarié dans le département des ventes et lui accorde un crédit d'expérience de 2000 heures ou plus, l'employeur reconnaîtra à Patrick Frenoy et André Poitras un crédit d'expérience similaire pour fin salariale, et ce pour la durée de la présente convention collective.

SIGNÉ À MONTREAL, ce 3 avril 1987

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_