



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 4**

033-15-3

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17646-01	
Date	Signature 85-03-27	Réception 85-04-15	Durée	Du 84-08-09	Au 87-08-08	Nombre de salariés régis par la convention collective 35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, Liq. Douces & Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 Att.: M. Roger St-Onge 9393 rue Edison, suite 200 Ville d'Anjou, Qué HLJ 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant Le Castor Bricoleur Ltée 7400 boul Taschereau Brossard, Qué J4W 1M9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6730 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

25 pages

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-04-29

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

85 APR 15 13 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LE CASTOR BRICOLEUR LTEF
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9

(Ci-après appelé "la Compagnie" ou "l'Employeur")

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999 (TEAMSTERS)
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4

(Ci-après appelé "l'Union" ou "le Syndicat")

D'AUTRE PART.

En vigueur du 9 août 1984

au 8 août 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LE CASTOR BRICOLFUR LTEE
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9

(Ci-après appelé "la Compagnie" ou "l'Employeur")

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999 (TEAMSTEPS)
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4

(Ci-après appelé "l'Union" ou "le Syndicat")

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur accrédité en date du 5 janvier 1977 par le Service du droit d'association du Ministère du travail pour représenter "tous les salariés au sens du Code du travail", à l'exception des employés de bureau, des gérants de départements, du gérant de l'entrepôt, du chef-caissier et des étudiants employés pour la période d'été travaillant au magasin du Castor Bricoleur, situé au 7400, boul. Taschereau à Brossard, province de Québec.
- 2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA GERANCE

- 3.01 L'union convient et reconnaît que l'employeur conserve tous les droits de gerance, y incluant le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, d'assigner le travail, de déterminer les méthodes des opérations, de pensionner, ainsi que de congédier ou autrement discipliner pour juste cause, sujet aux dispositions de la présente convention.
- 3.02 La compagnie négociera avec l'union toute nouvelle occupation et les conditions monétaires s'y rapportant. A défaut d'entente, le tout sera sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE (suite)

- 3.03 La compagnie et l'union formeront un comité conjoint qui sera constitué de deux (2) officiers de l'union et de deux (2) membres de la gérance pour discuter des items d'intérêts communs. Ils se rencontreront à tous les trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 3.04 Le comité formé dans l'article 3.03 sera considéré comme étant celui de santé et de bien-être.

ARTICLE 4 - NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 4.01 L'employeur convient qu'il n'y aura aucun lock-out et l'union et les salariés conviennent qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 5 - ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 A moins de permission contraire de l'employeur, exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'union ne sera permise sur les lieux de l'employeur.
- 5.02 Sur réception d'une requête en provenance de l'union, l'employeur peut accorder un congé sans paie à un salarié choisi par l'union pour participer à des cours ou à titre de représentant aux conférences et congrès pour le Local 1999. Comme règle générale, l'union donnera un préavis de trente (30) jours à l'employeur du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail, mais dans des cas exceptionnels, ledit avis sera d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 5.03 Tout salarié (au maximum trois) représentant l'union pendant des négociations avec la compagnie pour toute convention de travail, conciliation, renouvellement de convention ou amendement à la convention, sera rémunéré selon son taux régulier de travail, pourvu toutefois que ce travail soit effectué pendant les heures régulières de travail cédulées dudit salarié, et que ce dernier ne soit pas en congé autorisé ou en vacances, ou fasse à ce moment-là l'objet d'une mise à pied temporaire.
- 5.04 L'employeur fournira à l'union un tableau d'affichage exclusif qui sera situé dans la salle de repos et sur lequel l'union pourra afficher les avis de réunions syndicales; tout autre avis officiel que l'union désire afficher audit tableau devra, au préalable, être approuvé par le gérant du magasin ou son représentant.
- 5.05 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, interférence ou restriction par l'employeur ou l'union ou par les représentants de l'une ou l'autre des parties contre tout salarié pour cause de race, croyance, religion, couleur, sexe, nationalité ou âge; aucune discrimination ne sera faite ni ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou en tant que délégué de l'union.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 L'employeur reconnaît que tous les salariés réguliers couverts par cette convention, à l'exception des nouveaux salariés durant leur période de probation, devront comme condition de leur emploi, devenir et rester dûment membres en règle de l'union. L'union devra fournir à la compagnie des formulaires suffisants pour permettre aux nouveaux employés d'adhérer officiellement à l'union.
- 6.02 En cas de refus par l'union d'admettre un salarié comme membre ou en cas de suspension ou d'expulsion, un salarié ne perdra pas son droit de travailler pour l'employeur.
- 6.03 L'employeur retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'union par le salarié pour ses cotisations syndicales, et sur réception d'une carte d'adhésion, l'employeur déduira les frais d'initiation du salarié.
- 6.04 L'union avisera l'employeur du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou toutes cotisations spéciales. Toutes cotisations spéciales qui sont uniformément requises en accord avec la constitution et les règlements de l'union seront déduites des membres de l'union sur autorisation appropriée de ladite union et telles déductions seront effectuées le premier jour de paie du mois suivant.
- 6.05 Tous les salariés et tous les nouveaux salariés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres et/ou continuer d'être membres en règle de l'union. Aux fins de la présente convention, être membre en règle signifie que les membres doivent acquitter les frais d'initiation régulièrement prescrits, les cotisations syndicales mensuelles et régulières, ainsi que les cotisations uniformes et périodiques requises de tous les membres de l'union.
- 6.06 Le montant des cotisations ainsi perçues par l'employeur sur la paie des salariés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'union entre le 10ième et le 15ième jour de chaque mois, avec une liste des noms de tous les salariés pour qui de telles déductions ont été faites durant le mois précédent, avec leur numéro d'assurance sociale et le montant payé par chacun des salariés.
- 6.07 Au cas où à cause de maladie prolongée, vacances et congé sans solde aux salariés avec permission, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues, devront être déduites de la première paie qui suit dans le mois dans lequel des gages sont dus au salarié.

ARTICLE 7 - VACANCES

7.01 La période de référence des vacances pour chaque année sera du 1er juillet au 30 juin et sera calculée de la façon suivante:

- moins d'une année de service: 1 jour par mois de service avec un maximum de 10 jours dans une année - 4% maximum
- après une année de service: 2 semaines ou 4%
- après cinq ans de service: 3 semaines ou 6%
- après dix ans de service: 4 semaines ou 8%
- après vingt ans de service: 5 semaines

Cependant, la date d'engagement déterminera le nombre de semaines auxquelles un salarié a droit: Lorsqu'un salarié régulier acquiert le droit à une 3^{ème} semaine de vacances dans le cours d'une année, il aura alors le droit de prendre cette 3^{ème} semaine de vacances après sa date d'engagement, mais avant le 1er juillet suivant.

7.02 La paie de vacances sera calculée sur la base du taux horaire régulier multiplié par 40 heures pour chaque semaine de vacances à laquelle ce salarié a droit, ou sur le pourcentage mentionné à la clause 7.01, le plus élevé des deux.

7.03 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir en même temps, le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, ou remettre son congé à plus tard ou consécutivement à ses vacances.

7.04 Le choix des semaines de vacances sera basé sur l'ancienneté, pourvu que l'employeur puisse maintenir une main-d'oeuvre adéquate; cependant, les salariés qui se marieront, auront la priorité du choix.

7.05 Les vacances seront choisies au plus tard le 15 avril et seront immédiatement affichées dans les deux semaines suivant le 15 avril et ne pourront pas alors être changées à moins d'entente mutuelle entre les parties.

7.06 a) Les salariés ayant droit à deux semaines de vacances auront droit à deux semaines de vacances consécutives durant la période du 1er juin au 15 septembre.

b) Les salariés ayant droit à trois semaines de vacances auront droit s'ils le désirent à trois semaines consécutives durant la période comprise entre le 15 septembre et le 1er juin.

7.07 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.

7.08 Les vacances ne pourront pas être accumulées d'une année à l'autre et devront être prises pour des périodes d'au moins une semaine consécutive.

ARTICLE 8 - CONGE POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 8.01 Dans l'éventualité du décès d'un membre de la famille immédiate du salarié, (père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père), il aura droit à trois jours de congé avec salaire pour le temps régulier perdu, pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ce temps d'absence ne soit pas pris plus tard que la journée suivant la date des funérailles. Cet avantage ne sera pas en vigueur durant une absence pour maladie, une absence pour accident ou au cours de toute autre absence ou vacances. Dans l'éventualité du décès du conjoint ou de son enfant, ledit congé sera porté à cinq jours.
- 8.02 Dans l'éventualité du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, il aura droit à 2 jours de congé avec salaire pour le temps régulier perdu pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ce temps d'absence ne soit pas pris plus tard que la journée suivant la date des funérailles.
- 8.03 Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à l'employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'employeur selon les circonstances.
- 8.04 Le salarié doit aviser l'employeur avant son absence.
- 8.05 Dans l'éventualité qu'un salarié doive s'absenter du travail pour la naissance de son enfant et pour la sortie du conjoint de l'hôpital, ledit salarié sera rémunéré pour les heures de travail cédulées et non oeuvrées qu'il aurait autrement travaillées lors de ces deux (2) journées.

ARTICLE 9 - CONGE DE MATERNITE

- 9.01 Les demandes de congé sans solde seront accordées si elles sont accompagnées d'un certificat médical émis du médecin traitant indiquant la date approximative pour la naissance. Ladite demande doit être présentée au moins trois (3) semaines avant la date dudit congé.
- 9.02 La durée du congé sera de dix-huit (18) semaines que la salariée pourra répartir, à son gré, avant et après la date prévue pour la naissance.
- 9.03 Durant cette absence, l'ancienneté de la salariée s'accumulera.
- 9.04 Sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde pouvant se prolonger jusqu'à six (6) mois après la date du congé tel que décrit à l'article 9.02 sera accordé.

ARTICLE 9 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 9.05 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 9.06 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie le service continu accumulé avec l'employeur, sauf que les salariés ne pourront acquérir une ancienneté avant d'avoir complété leur période de probation, auquel moment l'ancienneté comptera à partir de la date du dernier embauchage. La période de probation sera de trois (3) mois.
- 10.02 L'ancienneté devra être générale dans la compagnie et devra prévaloir dans tous les cas de vacances, mises à pied, rappels et promotions, tel que défini aux articles concernés.
- 10.03 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.
- 10.04 Une liste d'ancienneté sera placée sur un tableau d'affichage et elle sera révisée par l'employeur à tous les trois (3) mois d'intervalle. Une copie de ladite liste sera remise à l'union.
- 10.05 L'ancienneté cessera pour l'une des raisons suivantes:
- a) si un salarié démissionne, prend sa retraite ou est congédié pour juste cause;
 - b) si un salarié est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois s'il a plus d'un an d'ancienneté, et de six (6) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - c) si un salarié fait défaut de se rapporter au travail à l'intérieur de la période de rappel, telle que décrite à la présente convention;
 - d) si un salarié est absent du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en avoir avisé la compagnie et sans en avoir l'autorisation d'être absent.
- 10.06 Les promotions d'un salarié à une classification mieux payée sont décidées selon l'ancienneté, si le candidat a les qualifications nécessaires et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE (suite)

- 10.07 a) Les postes vacants de façon permanente à l'intérieur de l'unité d'accréditation devront être remplis sur la base de promotion du salarié ayant le plus d'ancienneté s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Si une vacance permanente à l'intérieur de l'unité ne peut être ainsi remplie, le poste sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage. Les salariés désirant appliquer le feront en y apposant leur signature. Cependant, l'employeur pourra remplir provisoirement le poste vacant soit avant, soit après l'affichage de l'avis et aura cinq (5) jours ouvrables de la date où prendra fin l'affichage pour remplir le poste. Les vacances ainsi résultant de cette première application ne seront pas affichées mais seront remplies par l'employeur en assignant le poste à un salarié senior qualifié dans l'unité, en autant que ce dernier y consente. Un officier syndical pourra postuler à un poste pour un salarié en congé.
- b) Un salarié qui est absent du travail pour une période de deux (2) semaines ou moins pourra poser sa candidature dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail, à toute promotion qui aura été affichée pendant son absence et, s'il est choisi, il deviendra titulaire du poste et remplacera l'employé qui occupait la fonction auparavant.
- 10.08 Une mise à pied signifie une réduction du personnel pour une période minimale d'au moins cinq (5) jours ouvrables due à un manque de travail. Les mises à pied seront faites en respectant les critères d'ancienneté. Les salariés avec le moins d'ancienneté seront les premiers mis à pied, en autant que les salariés qui demeurent sont capables de répondre aux exigences de la tâche.
- L'employeur avisera les salariés au moins une (1) semaine avant la mise à pied ou leur paiera une semaine de salaire.
- 10.09 Les rappels au travail seront faits en accord avec l'ancienneté, à condition que le salarié puisse effectuer le travail requis; les salariés devront se rapporter ainsi au travail au plus tard une semaine suivant l'avis d'un tel rappel. Les salariés seront ainsi avisés par lettre recommandée de rappel adressée à la dernière adresse qu'ils auront fournie à l'employeur advenant l'éventualité où ils ne pourraient pas être rejoints par téléphone au préalable. Le salarié ne sera tenu de retourner au travail que si l'employeur lui offre au moins une semaine complète de travail.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.02
suite c) *grief des parties: Tout grief survenant directement entre l'employeur et l'union concernant la violation de la convention collective à leur égard, ou l'interprétation de la convention collective. Ce grief doit être soumis par écrit à la deuxième étape de la procédure décrite ci-dessous; le grief de l'union doit être signé par un officier de l'union et celui de l'employeur par son représentant.*
- 11.03 *A l'étape préliminaire, l'union et la compagnie recommande au salarié qui a une plainte concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention, d'en discuter en premier lieu avec son supérieur immédiat.*
- 11.04 Etape première:
Tout salarié doit soumettre son grief par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu à la violation présumée de la convention collective au gérant du magasin ou à son représentant; ce dernier pourra donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
Etape deuxième:
A défaut de réponse du gérant du magasin ou de son représentant ou, si la réponse écrite du gérant du magasin ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante par le salarié, ce dernier pourra référer son grief à l'union. Alors il y aura rencontre entre les parties soit l'agent d'affaires de l'union et son représentant, le délégué syndical et le gérant du magasin ou son représentant afin de trouver une solution au problème.
Le salarié impliqué pourra être demandé à assister à la rencontre. Cette rencontre devra être tenue dans les dix (10) jours suivant la réponse à la première étape.
- 11.05 *Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à l'étape deux de la procédure, il devra être soumis à l'arbitrage à condition d'aviser par écrit l'autre partie de cette intention, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'étape deux ou à toute autre période faisant l'objet d'une entente mutuelle à cet effet, tel que spécifié à l'article 11.11.*
- 11.06 a) *Lorsqu'un salarié doit être suspendu ou congédié, il peut être accompagné de son délégué à ladite entrevue, et les raisons pour ladite suspension ou ledit licenciement sont alors données par écrit.*
b) *Si un salarié est suspendu ou congédié, l'union sera avisée par écrit. Si ce geste fait l'objet d'un grief, ce dernier doit être déposé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant une telle décision; le grief commence alors à la deuxième étape.*

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.07 Les parties s'entendront quant à la rencontre à l'étape deux de la procédure des griefs. Le temps nécessaire dépensé par les représentants de l'union et les salariés formulant le grief dans les étapes première et deux, durant les heures normales de travail, sera considéré comme des heures travaillées pourvu que ce bénéfice ne soit pas utilisé de façon abusive.
- 11.08 Toute décision conclue entre les représentants de l'union, de l'employé et de l'employeur sera finale et liera spécifiquement en tant que ce grief est concerné, l'employeur, l'union et le salarié ou les salariés concernés.
- 11.09 L'employeur et l'union déploieront un effort sérieux pour arriver à se mettre d'accord sur la personne à qui l'on demandera de remplir le rôle d'arbitre. Si l'employeur et l'union n'arrivent pas à se mettre d'accord dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de l'avis d'arbitrage, alors les parties feront une demande conjointe au Ministre du travail de la province de Québec pour lui demander de désigner un arbitre dans cette affaire.
- 11.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par l'employeur et l'union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 11.11 Les délais spécifiés dans cet article pourront être accrus si une demande écrite est faite à l'intérieur des délais prescrits et le tout entériné par les deux parties.
- 11.12 L'arbitre ne pourra ajouter, altérer, modifier, amender ou rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention.
- 11.13 La sentence arbitrale, dans tous les cas, liera les parties.
- 11.14 L'arbitre aura uniquement juridiction et autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de cette convention; cependant, l'arbitre aura le droit de reviser ou de modifier toute mesure disciplinaire prise par l'employeur s'il juge ladite mesure inappropriée.
- 11.15 L'union fournira par écrit à l'employeur le nom des salariés désignés pour siéger sur le comité des griefs à titre de délégué syndical.
- 11.16 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent article à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à la clause 11.11 qui précède.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, mais ceci ne constitue pas une garantie de fournir un nombre d'heures spécifiques de travail.
- 12.02 Trois (3) samedis par période de deux (2) mois, à l'exception des mois de juillet et août, seront alloués à chaque salarié régulier à titre de congé hebdomadaire.
- 12.03 Tous les salariés ont droit à une interruption de travail de soixante (60) minutes non payées pour le repas, non moindre ou non supérieure à soixante (60) minutes, dès le moment où le salarié est admissible à la période régulière de repas.
- 12.04 L'employeur continuera ses pratiques présentes de cédule les heures de travail. La cédule de travail sera affichée au plus tard le jeudi dans la journée, de la semaine précédente.
- 12.05 a) Si un salarié, ayant travaillé huit (8) heures dans la journée, est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il pourra prendre trente (30) minutes non payées pour souper et recevra pour allocation de repas la somme de:
5,00\$ (9 août '84 au 9 août '86)
5,25\$ (9 août '86 au 9 août '87)
- b) Tout salarié dont les heures de travail débutent à 12h ou à 12h15 et se terminent soit à 21h ou à 21h15 aura droit à:
4,75\$ (9 août '84 au 9 août '85)
5,00\$ (9 août '85 au 9 août '86)
5,25\$ (9 août '86 au 9 août '87)
- 12.06 a) Reconnaissant qu'il sera nécessaire à certaines occasions d'effectuer du temps supplémentaire, tout travail au-dessus de quarante (40) heures par semaine ou de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi du taux régulier du salarié.
- b) Tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du taux régulier du salarié. Il n'y aura ni dédoublement, ni pyramidage du temps supplémentaire.

ARTICLE 13 - PÉRIODE DE REPOS

- 13.01 L'employeur accordera aux salariés deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune, par jour. L'employeur ne situera pas la première période de repos avant 1 heure après avoir commencé à travailler "journée régulière" et pas avant 3/4 d'heure après avoir commencé à travailler pour demi-journée (soir). Pour la première pause, elle se situera donc avant la pause-repas et pour la deuxième, après la pause-repas.

ARTICLE 13 - PERIODE DE REPOS (suite)

13.02 Tout salarié devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes et ceci se répétera pour chaque deux (2) heures additionnelles.

ARTICLE 14 - BONI D'EQUIPE

- 14.01 a) Si la cédule régulière d'un salarié prévoit qu'il doit travailler plus tard que 22 heures (10h p.m.), il recevra alors pour la totalité des heures travaillées cette journée à titre de boni d'équipe:
- 0,50\$ l'heure pour la première année du contrat
 - 0,55\$ l'heure pour la deuxième année du contrat
 - 0,60\$ l'heure pour la troisième année du contrat
- b) Dans l'éventualité de temps supplémentaire, le boni d'équipe décrit ci-haut sera maintenu au salarié y ayant droit mais ne sera pas majoré à temps et demi (150%) ou à temps double (200%) selon le cas. Cette somme sera de 0,60\$ l'heure pour la 3e année du contrat.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 L'employeur consent à reconnaître les jours suivants comme fériés pour tout salarié régulier à temps plein:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Saint-Jean-Baptiste
 - Jour du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël ou le lendemain du Jour de l'An, à la discrétion de l'employeur, incluant la possibilité pour ce dernier d'assigner du travail sur la base de demi-équipe pour ces deux jours.
 - Jour d'anniversaire du salarié; ce congé pourra être reporté à une date fixe de façon à ce qu'il devienne un jour désigné pour l'ensemble des salariés. Le tout sujet à une entente mutuelle écrite conclue entre les parties.

Ces congés pourront être reportés à des journées autres que leur date de calendrier lorsque le tout en est ainsi proclamée ou qu'une entente écrite mutuelle à cet effet a été conclue entre l'employeur et l'union.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.02 La rémunération d'un jour férié sera calculée au taux régulier du salarié et d'après le nombre d'heures régulières de sa journée normale de travail.
- 15.03 Afin de recevoir le salaire pour chacun de ces congés, les salariés doivent avoir travaillé tout le jour ouvrable cédulé précédant la fête et tout le jour ouvrable cédulé suivant ladite fête, à moins que l'absence soit prévue par la présente convention ou à la suite d'une permission préalable de l'employeur.
- 15.04 Si un salarié travaille une journée concordant avec un congé férié, il sera rémunéré au taux double de son taux régulier pour les heures travaillées en plus de son salaire régulier pour cette journée.

ARTICLE 16 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 16.01 Les plans de santé et de bien-être existants demeureront en vigueur pour le terme de cette convention.
- 16.02 Pour que les salariés réguliers à temps plein puissent bénéficier des avantages du régime de santé et bien-être, ils devront avoir complété leur période de probation, tel que défini à la clause 10.01. L'annexe "B" constitue le résumé desdits régimes et fait partie intégrante de cette convention.
- 16.03 Lorsqu'un employé à temps partiel change de statut pour devenir régulier à temps plein, il/elle sera immédiatement admissible aux régimes de santé et bien-être, pourvu qu'il/elle ait complété la période de probation; autrement, il/elle deviendra admissible à ces avantages après avoir complété sa période de probation au sein de la compagnie.

ARTICLE 17 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 17.01 Si, au cours de l'existence du présent contrat, l'employeur désire effectuer un changement d'ordre technologique dans les opérations qui aurait pour conséquence d'entraîner la mise à pied de certains salariés réguliers, l'employeur s'engage à rencontrer l'union pour discuter de la question.

ARTICLE 18 - DEPLACEMENT SANS TRAVAIL ET TRAVAIL D'URGENCE

- 18.01 Si un salarié se rapporte au travail au début de son équipe régulière sans avoir été avisé de ne pas le faire, il sera payé l'équivalent de quatre (4) heures à son taux régulier pourvu qu'à la demande de l'employeur, il accomplisse tout travail qui pourra lui être assigné durant cette période.
- 18.02 Un salarié rappelé de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de son équipe, sera payé selon la clause 12.06 a) jusqu'au début de ses heures de travail régulièrement cédulées ou un minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux régulier; le taux le plus élevé des deux sera appliqué.

ARTICLE 19 - EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

- 19.01 Le présent article spécifie quelles sont les conditions de travail prévues par la présente convention collective qui s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel ainsi que ci-après défini.
- 19.02 Les articles suivants s'appliquent aux employés réguliers à temps partiel:
- Article 1 - But de la convention
 - Article 2 - Reconnaissance
 - Article 3 - Droit de la grève
 - Article 4 - Ni grève, ni lock-out
 - Article 5 - Activités syndicales
 - Article 6 - Sécurité syndicale, mais la cotisation syndicale sera calculée au prorata des jours travaillés hebdomadairement par chacun des employés à temps partiel
 - Article 9 - Congé de maternité
 - Les clauses 10.01, 10.04, 10.05, 10.09 et 10.13 de l'article 10 - Ancienneté
 - Article 11 - Procédures de grief et d'arbitrage
 - Article 14 - Boni d'équipe
 - Article 17 - Changement technologique
 - Article 20 - Général; à l'exception de la clause 20.02
 - Article 21 - Salaires et classifications
 - Article 22 - Durée et rétroactivité
- 19.03 Un salarié régulier à temps partiel désigne une personne qui travaille régulièrement plus de quatre (4) heures par semaine, mais pas plus de trente-neuf (39) heures, à des fonctions régies par la présente convention collective.
- Tous les salariés réguliers à temps partiel travaillant plus de huit (8) heures dans une même journée ou quarante (40) heures dans une même semaine seront rémunérés au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier pour les heures supplémentaires.
- Si un salarié régulier à temps partiel travaille plus de trente-deux (32) heures par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, il deviendra alors un salarié régulier à temps plein. Cette clause ne s'applique pas pour la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre.
- 19.04 La période de référence des vacances des salariés réguliers à temps partiel sera, pour chaque année, du 1er juillet au 30 juin et sera calculée de la façon suivante:
- moins d'une année de service: 1 jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables dans une année - 4%;
 - après une année de service: 2 semaines continues - 4% maximum.

ARTICLE 19 - EMPLOYES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 19.05 Tous les salariés réguliers à temps partiel ayant terminé leur période de probation auront droit à une indemnité pour les congés payés prévus selon les normes du travail, aux conditions ci-dessous stipulées:
- L'indemnité sera équivalente à 4 heures de travail à temps régulier si le salarié travaille de 16 à 24 heures, exclusion faite du congé et de 6 heures pour ceux qui travaillent 24 heures et plus, exclusion faite du congé.
- 19.06 Afin de bénéficier des droits d'ancienneté de salarié à temps partiel, tout nouveau salarié à temps partiel devra subir une période de probation de trois (3) mois. Lorsque cette période sera terminée, son ancienneté comptera à partir du premier jour de son dernier embauche. Pendant cette période de probation, un tel salarié n'aura pas droit à la procédure de grief. Il est convenu entre l'employeur et l'union que l'ancienneté des salariés réguliers à temps plein est séparée, distincte et prévaut sur celles des salariés réguliers à temps partiel.
- 19.07 Un salarié à temps plein accumule 100% de son ancienneté, advenant le cas où un salarié à temps plein est muté à un poste à temps partiel; il conservera son ancienneté accumulée à temps plein et commencera alors à accumuler de l'ancienneté de temps partiel. Cette ancienneté sera ajoutée à son ancienneté accumulée à temps plein ou vice-versa. L'ancienneté à temps partiel s'accumule à raison de 50%.
- 19.08 Si un salarié se rapporte au travail au début de son équipe régulière sans avoir été avisé de ne pas le faire, il sera payé l'équivalent de trois (3) heures à son taux régulier pourvu qu'à la demande de l'employeur, il accomplisse tout travail qui pourra lui être assigné durant cette période.
- 19.09 Les salariés réguliers à temps partiel qui font une demi-journée de travail indentique à celle que font les salariés à temps plein auront droit à une pause-repos selon le même système que celui des salariés à temps plein.
- Cependant, les salariés réguliers à temps partiel qui travaillent trois (3) heures auront droit à une pause-repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 20 - GENERAL

- 20.01 Si un salarié est blessé pendant les heures de travail et est envoyé à l'hôpital sur les instructions d'un membre de la direction, il ne subira aucune perte de salaire pour la balance de sa journée régulière de travail.
- 20.02 Si un salarié est requis d'agir comme juré ou appelé comme témoin dans une cour de justice, l'employeur lui paiera la différence entre l'indemnité légale reçue et le montant auquel il aurait droit pour ses heures normales de travail; dès le moment où il

ARTICLE 20 - GENERAL (suite)

- 20.02 suite n'est plus requis d'agir en cette qualité, le salarié devra se rapporter au travail. Si requis, le salarié devra soumettre une preuve attestant le fait qu'il était requis de s'absenter pour remplir ses fonctions de juré ou de témoin.
- 20.03 Un salarié qui désire une période de congé sans solde pour raison personnelle et légitime devra formuler cette requête par écrit, au gérant du magasin au moins trente (30) jours avant le début de la date proposée pour le début d'une telle absence. La requête du salarié devra contenir:
- a) ses raisons demandant l'absence prolongée;
 - b) la date marquant le début de l'absence proposée;
 - c) la date de son retour.
- L'employeur peut accepter d'accorder une telle période d'absence après considération des exigences raisonnables des opérations.
- 20.04 Les représentants de l'union et de l'employeur se rencontreront au besoin afin de discuter de toute question d'intérêt commun.
- 20.05 Les cotisations syndicales seront indiquées sur la formule T4.
- 20.06 L'employeur prendra toutes les dispositions raisonnables et nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salariés, durant leurs heures de travail. L'employeur et l'union encourageront les salariés à observer toutes les règles de sécurité qui peuvent être prescrites par l'employeur et à travailler avec prudence.
- 20.07 Tout avis devant être envoyé à l'union ou à l'employeur sera considéré comme étant effectivement donné pourvu qu'il soit adressé comme suit:
- A l'employeur:
Le Castor Bricoleur Ltée
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9
- A l'union:
L'Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4
- 20.08 L'employeur continuera sa pratique actuelle concernant les pièces vestimentaires, laquelle pratique est de fournir à ses frais, en quantité suffisante, les accessoires vestimentaires convenables dont elle requiert le port et les salariés les entretiendront à leurs frais. Les formalités seront référées au comité Union-Compagnie.

ARTICLE 20 - GENERAL (suite)

- 20.09 L'employeur allouera la somme de 55,00\$ ou bon d'achat aux salariés de l'entrepôt (incluant la salle d'étiquetage) et aux livreurs lorsqu'ils achètent une paire de souliers de sécurité approuvés par l'Association Canadienne de normalisation et présentent à l'employeur un reçu à cet effet.
- Si un employé durant ses heures de travail endommage ses souliers de sécurité de façon irréparable, ledit employé sera autorisé à les remplacer sur présentation de la paire endommagée, et cela aux conditions ci-haut mentionnées.
- 20.10 Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié sera retirée automatiquement de son dossier douze (12) mois après la dernière infraction.
- 20.11 Les salariés préposés au département du bois seront assignés à la coupe du bois.
- 20.12 Des boîtes de premiers soins devront être pourvues de matériel adéquat et être accessibles en tout temps.
- 20.13 Une prime de 1,00\$ de l'heure sera attribuée à la caissière, qui aura la responsabilité, sur demande de la direction du magasin, de remplacer la chef-caissière.

ARTICLE 21 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 21.01 Les classifications et les taux de salaire applicables à chacune des classifications sont ceux prévus à l'annexe "A" de la présente convention collective, laquelle annexe fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 22 - DUREE ET RETROACTIVITE

- 22.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 août 1984 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 8 août 1987.
- Les taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention seront les taux horaires en vigueur.
- Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27^{ième} jour de mars.

1985.

LE CASTOR BRICOLEUR LTEE

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES & OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

Michael Fort
Richard
L. Donna Luss

George J. [Signature]
Michael [Signature]
Stephanie [Signature]

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

		MINIMUM	500 h	2000 h	4000 h	5000 h
CLASSIFICATION 1	Date d'entrée en vigueur					
.commis généraux	Août 9/84	6,00\$	6,50\$	7,00\$	7,40\$	7,75\$
.caissières	Août 9/85	6,14	6,64	7,14	7,54	7,89
	Fév. 1/86	6,28	6,78	7,28	7,68	8,03
	Août 9/86	6,43	6,93	7,43	7,83	8,18
	Fév. 1/87	6,58	7,08	7,58	7,98	8,33
CLASSIFICATION 2						
.commis-vendeurs	Août 9/84	6,35	6,85	7,45	7,80	8,20
	Août 9/85	6,49	6,99	7,59	7,94	8,34
	Fév. 1/86	6,63	7,13	7,73	8,08	8,48
	Août 9/86	6,78	7,28	7,88	8,23	8,63
	Fév. 1/87	6,93	7,43	8,03	8,38	8,78
CLASSIFICATION 3						
.commis-senior	Août 9/84	6,90	7,40	8,00	8,35	8,75
	Août 9/85	7,04	7,54	8,14	8,49	8,89
	Fév. 1/86	7,18	7,68	8,28	8,63	9,03
	Août 9/86	7,33	7,83	8,43	8,78	9,18
	Fév. 1/87	7,48	7,98	8,58	8,93	9,33
CLASSIFICATION 4						
.livreur	Août 9/84	7,75	8,20	8,65	9,15	9,65
	Août 9/85	7,89	8,34	8,79	9,29	9,79
	Fév. 1/86	8,03	8,48	8,93	9,43	9,93
	Août 9/86	8,18	8,63	9,08	9,58	10,08
	Fév. 1/87	8,33	8,78	9,23	9,73	10,23
.emballeur	Salaire minimal du Québec					

ANNEXE "B"

Principaux avantages de l'assurance-collective

1. Admissibilité

Tout employé est admissible aux avantages décrits aux sections 2 et 3 de la présente annexe "B" le tout sujet aux conditions suivantes:

- 1.1 Les employés admissibles au présent régime d'assurance-collective à la date de la signature de la présente entente, seront admissibles à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe "B".
- 1.2 Les nouveaux employés seront admissibles après avoir complété trois (3) mois de travail.
- 1.3 Les employés qui deviennent admissibles doivent compléter les bulletins d'adhésion nécessaires et ils devront, par la suite, participer à l'assurance-collective comme condition de leur emploi.

2. Prestations de base

Dès qu'un employé devient admissible, les prestations décrites dans la présente section 2 seront fournies par la compagnie.

- 2.1 Assurance-vie - Un capital assuré égal au salaire annuel de l'employé.
- 2.2 Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres - Tous les employés sont assurés pour un capital de 10 000\$.
- 2.3 Assurance en cas d'incapacité à court terme - La compagnie paiera à chaque employé admissible, qui est incapable de travailler, à cause de maladie ou d'un accident, son salaire régulier, selon la cédule suivante:

Etats de service

Prestations

Moins de 3 mois	Aucune
3 mois mais moins de 2 ans	Salaire complet pendant 1 mois et 2/3 du salaire pendant 5 mois
2 ans mais moins de 5 ans	Salaire complet pendant 3 mois et 2/3 du salaire pendant 3 mois
5 ans et plus	Salaire complet pendant 6 mois

ANNEXE "B"

- 2 -

2.4 Régime d'assurance-hospitalisation et maladie de base -

Il existe un programme d'assurance gouvernemental dans chaque province pour assurer aux employés et aux personnes à leur charge les frais médicaux de base en salle commune, ainsi que la plupart des frais médicaux et chirurgicaux ordinaires.

L'employé et la Société paient chacun environ 50% du coût.

2.5 Régime d'assurance-hospitalisation complémentaire -

Ce régime complète le régime d'assurance-hospitalisation de base en assurant à l'employé et aux personnes à sa charge les frais d'une chambre semi-privée dans un hôpital proprement dit ou de convalescence.

2.6 Régime d'assurance-maladie à couverture étendue -

Ce régime d'assurance-maladie à couverture étendue aide à payer les soins médicaux nécessaires qui ne sont pas assurés par les régimes d'assurance-maladie et hospitalisation du gouvernement provincial.

Coût de l'assurance-hospitalisation complémentaire et du régime d'assurance-maladie à couverture étendue -

L'employé et la Société défraient chacun 50% du coût de ces régimes.

2.7 Assurance en cas d'incapacité à long terme -

Cette assurance donne droit à une prestation pour raison d'incapacité égale à 66 2/3% du salaire régulier de l'employé jusqu'à un maximum de 2 500\$ par mois, payable à partir de l'expiration des prestations pour incapacité à court terme reçues par l'employé et se terminant après deux ans si l'employé est en mesure de reprendre le travail, lequel travail il/elle pourrait maintenant accomplir, ou lorsque l'incapacité cesse ou que l'employé atteint l'âge de 65 ans, selon la première de ces éventualités, advenant le cas où l'employé serait incapable d'accomplir tout travail. Cette assurance est obligatoire pour tous les nouveaux employés. L'employé défraie à 100% le coût de ce régime, de sorte que les prestations soient non imposables.

2.8 Assurance-dentaire - Cette assurance prévoit des prestations couvrant

les frais normaux et raisonnables de soins dentaires qui seraient nécessaires selon un dentiste ou un médecin et qui sont administrés par celui-ci. Le montant des prestations sera payable selon le moindre des honoraires effectivement facturés ou du montant inscrit au tarif de l'Association dentaire de la province.

ANNEXE "B"

- 3 -

2.8 *Le montant des prestations ne pourra pas dépasser 80% des frais de base admissibles et 50% des frais de traitements orthodontiques ou reconstituants après une franchise de 10,00\$ par personne jusqu'à un maximum de 25,00\$ par famille.*

suite

Les prestations maximales payables durant une année de calendrier pour frais dentaires de base par personne sont de 500,00\$. Les prestations maximales pour frais orthodontiques et reconstituants sont de 3 000\$ par personne assurée durant toute la période pour laquelle elle est couverte par l'assurance.

Frais de base: *Les frais de base sont encourus pour les traitements tels qu'examen périodiques et nettoyages des dents (une fois tous les six mois), radiographies, extractions, plombages et tout traitement nécessaire pour soulager toute douleur dentaire.*

Frais pour traitements reconstituants d'importance: *Des frais seront encourus pour les traitements tels que fourniture de couronnes et incrustations, dentiers complets, partiels, réparations de dentiers ou de bridges, traitement de canal radiculaire (endodontie) et le traitement des gencives (périodontie).*

Frais orthodontiques: *Ils sont ceux encourus pour le traitement de l'emboîtement des dents supérieures et inférieures ou de la correction ou la prévention d'irrégularités des dents.*

Limitations et exclusions - *Les frais encourus pour le remplacement de prothèses dentaires (bridges fixes, dentiers complets ou partiels) seront admissibles seulement:*

- a) *si nécessités par l'extraction de dents naturelles additionnelles;*
- b) *si la prothèse existante date d'au moins 5 ans et ne peut être réparée;*
- c) *si dans le courant d'une année après l'installation d'une prothèse temporaire, elle est remplacée par un bridge ou un dentier permanent;*
- d) *les prestations ne seront pas payées pour le remplacement de dentiers qui auront été perdus, égarés ou volés, pour les dépenses encourues principalement pour des soins dentaires esthétiques, ni pour des soins qui sont couverts par la Commission des accidents du travail, par l'assurance-maladie gouvernementale ou par tout autre régime gouvernemental.*

La Société défraie 50% du coût de ce régime.

3. Prestations facultatives

Dès qu'un employé devient admissible, il peut choisir de participer aux prestations prévues dans la présente section 3, à ses propres frais.

3.1 Assurance-vie - *Un montant égal à une ou deux fois le salaire annuel régulier de l'employé.*

3.2 Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres - *Un montant allant de 10 000\$ à 200 000\$ (en multiples de 5 000\$).*

4. Régime de rentes

Tout employé est admissible et doit adhérer au régime de rentes le premier jour qui suit la date à laquelle il aura accompli deux ans de service continu. Les principaux avantages du régime de rentes sont les suivants:

4.1 La date normale de la retraite se situe à l'âge de 65 ans et la rente de retraite payable sera établie selon la formule suivante:

a) Pour service antérieur au 1er janvier 1973:

Si vous étiez membre d'un régime de retraite antérieur de la compagnie, vous recevrez la rente, s'il y a lieu, que vous aurez accumulée sous ce régime, selon la formule de retraite applicable sous de tels régimes antérieurs;

plus

b) pour service entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1982, le plus élevé des deux montants suivants:

i) 1,25% de votre rémunération en 1981 jusqu'à concurrence de 14 700\$

plus

1,75% de votre rémunération en 1981 excédant 14 700\$ multiplié par vos années de participation au régime depuis le 1er janvier 1973

ou

ii) la rente de retraite normale que vous avez acquise entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1982

plus

c) pour chaque année de service après le 1er janvier 1983, 1,2% de la partie de votre rémunération de chaque année jusqu'à l'échelle de rémunération permise sous les régimes des Rentes du Québec

plus

2% de votre rémunération excédant ce montant.

4.2 Les employés peuvent choisir une retraite anticipée après l'âge de 55 ans et l'accomplissement de 10 années de service.

4.3 Les employés qui sont atteints d'une incapacité permanente et qui ne sont pas admissibles aux prestations d'incapacité à long terme, seront admissibles pour recevoir des prestations de retraite pour incapacité.

4.4 Si un employé meurt après avoir complété 15 ans de service, un conjoint éligible recevra une pension de 50% de la pension afférente à l'employé. Autrement la prestation-décès qui sera payée équivaudra à la contribution de l'employé avec intérêts.

ANNEXE "B"

- 5 -

- 4.5 Les prestations s'investissent après 5 ans de service accompli. Dans le cas d'une cessation d'emploi subséquente, l'employé pourra choisir que la pension complète gagnée jusqu'à cette date soit payable lors de la retraite normale, incluant la portion de la pension contributive par la compagnie. Si l'employé atteint l'âge de 45 ans, la pension lui sera payée selon les dispositions du Régime de Rentes du Québec. Autrement, les contributions de l'employé lui seront retournées, avec intérêts.
- 4.6 Le coût du régime de pension est partagé entre l'employé et la compagnie. La contribution de l'employé est de 2% du montant des revenus sujets aux déductions du Régime de pensions du Canada (23 400\$ en 1985) et 5% des revenus excédant ce montant. La compagnie fournit tout montant additionnel nécessaire afin de payer les prestations octroyées par le régime de retraite.

5. Général

- 5.1 Les prestations telles que résumées dans cette annexe "B" sont sujettes aux termes et conditions des polices d'assurance émises par l'assureur et le texte complet du régime de pension. Pour de plus amples détails, veuillez consulter la brochure sur le Régime d'avantages sociaux.
- 5.2 Toute mention de salaire régulier telle qu'utilisée dans ce texte réfère au taux horaire normal d'un employé multiplié par 40 s'il s'agit d'une semaine ou par 2080 s'il s'agit d'une année.
- 5.3 Les prestations des régimes d'incapacité à court et à long terme sont sujettes à la preuve médicale de la maladie ou de l'accident, preuve qui doit être satisfaisante pour l'assureur et la compagnie, et seront compensées par toute prestation disponible grâce à un régime gouvernemental, tel que le Régime de Pensions du Canada, l'Assurance-chômage et la loi des Accidents du travail.
- 5.4 Cette assurance-collective ne couvre aucun traitement, service ou fourniture qui sont ou qui seront couverts par un programme de santé présent ou futur, du gouvernement provincial ou fédéral, ni aucun service, traitement ou fourniture que les compagnies d'assurance sont empêchées de souscrire par loi ou règlement.
- 5.5 Un employé qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ne pourra bénéficier d'aucune prestation après la date d'une telle cessation.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 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

033-15-3

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-17646-01	
Date	Signature 85-03-27	Réception 85-04-15	Durée	Du 84-08-09	Au 87-08-08	Nombre de salariés régis par la convention collective 35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, Liq. Douces & Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 Att.: M. Roger St-Onge 9393 rue Edison, suite 200 Ville d'Anjou, Qué HLJ 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant Le Castor Bricoleur Ltée 7400 boul Taschereau Brossard, Qué J4W 1M9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6730 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

25 pages

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-04-29

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

85 APR 15 13 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LE CASTOR BRICOLEUR LTEF
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9

(Ci-après appelé "la Compagnie" ou "l'Employeur")

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999 (TEAMSTERS)
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4

(Ci-après appelé "l'Union" ou "le Syndicat")

D'AUTRE PART.

En vigueur du 9 août 1984

au 8 août 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LE CASTOR BRICOLFUR LTEE
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9

(Ci-après appelé "la Compagnie" ou "l'Employeur")

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999 (TEAMSTEPS)
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4

(Ci-après appelé "l'Union" ou "le Syndicat")

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur accrédité en date du 5 janvier 1977 par le Service du droit d'association du Ministère du travail pour représenter "tous les salariés au sens du Code du travail", à l'exception des employés de bureau, des gérants de départements, du gérant de l'entrepôt, du chef-caissier et des étudiants employés pour la période d'été travaillant au magasin du Castor Bricoleur, situé au 7400, boul. Taschereau à Brossard, province de Québec.
- 2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA GERANCE

- 3.01 L'union convient et reconnaît que l'employeur conserve tous les droits de gerance, y incluant le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, d'assigner le travail, de déterminer les méthodes des opérations, de pensionner, ainsi que de congédier ou autrement discipliner pour juste cause, sujet aux dispositions de la présente convention.
- 3.02 La compagnie négociera avec l'union toute nouvelle occupation et les conditions monétaires s'y rapportant. A défaut d'entente, le tout sera sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE (suite)

- 3.03 La compagnie et l'union formeront un comité conjoint qui sera constitué de deux (2) officiers de l'union et de deux (2) membres de la gérance pour discuter des items d'intérêts communs. Ils se rencontreront à tous les trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 3.04 Le comité formé dans l'article 3.03 sera considéré comme étant celui de santé et de bien-être.

ARTICLE 4 - NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 4.01 L'employeur convient qu'il n'y aura aucun lock-out et l'union et les salariés conviennent qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 5 - ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 A moins de permission contraire de l'employeur, exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'union ne sera permise sur les lieux de l'employeur.
- 5.02 Sur réception d'une requête en provenance de l'union, l'employeur peut accorder un congé sans paie à un salarié choisi par l'union pour participer à des cours ou à titre de représentant aux conférences et congrès pour le Local 1999. Comme règle générale, l'union donnera un préavis de trente (30) jours à l'employeur du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail, mais dans des cas exceptionnels, ledit avis sera d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 5.03 Tout salarié (au maximum trois) représentant l'union pendant des négociations avec la compagnie pour toute convention de travail, conciliation, renouvellement de convention ou amendement à la convention, sera rémunéré selon son taux régulier de travail, pourvu toutefois que ce travail soit effectué pendant les heures régulières de travail cédulées dudit salarié, et que ce dernier ne soit pas en congé autorisé ou en vacances, ou fasse à ce moment-là l'objet d'une mise à pied temporaire.
- 5.04 L'employeur fournira à l'union un tableau d'affichage exclusif qui sera situé dans la salle de repos et sur lequel l'union pourra afficher les avis de réunions syndicales; tout autre avis officiel que l'union désire afficher audit tableau devra, au préalable, être approuvé par le gérant du magasin ou son représentant.
- 5.05 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, interférence ou restriction par l'employeur ou l'union ou par les représentants de l'une ou l'autre des parties contre tout salarié pour cause de race, croyance, religion, couleur, sexe, nationalité ou âge; aucune discrimination ne sera faite ni ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou en tant que délégué de l'union.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 L'employeur reconnaît que tous les salariés réguliers couverts par cette convention, à l'exception des nouveaux salariés durant leur période de probation, devront comme condition de leur emploi, devenir et rester dûment membres en règle de l'union. L'union devra fournir à la compagnie des formulaires suffisants pour permettre aux nouveaux employés d'adhérer officiellement à l'union.
- 6.02 En cas de refus par l'union d'admettre un salarié comme membre ou en cas de suspension ou d'expulsion, un salarié ne perdra pas son droit de travailler pour l'employeur.
- 6.03 L'employeur retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'union par le salarié pour ses cotisations syndicales, et sur réception d'une carte d'adhésion, l'employeur déduira les frais d'initiation du salarié.
- 6.04 L'union avisera l'employeur du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou toutes cotisations spéciales. Toutes cotisations spéciales qui sont uniformément requises en accord avec la constitution et les règlements de l'union seront déduites des membres de l'union sur autorisation appropriée de ladite union et telles déductions seront effectuées le premier jour de paie du mois suivant.
- 6.05 Tous les salariés et tous les nouveaux salariés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres et/ou continuer d'être membres en règle de l'union. Aux fins de la présente convention, être membre en règle signifie que les membres doivent acquitter les frais d'initiation régulièrement prescrits, les cotisations syndicales mensuelles et régulières, ainsi que les cotisations uniformes et périodiques requises de tous les membres de l'union.
- 6.06 Le montant des cotisations ainsi perçues par l'employeur sur la paie des salariés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'union entre le 10ième et le 15ième jour de chaque mois, avec une liste des noms de tous les salariés pour qui de telles déductions ont été faites durant le mois précédent, avec leur numéro d'assurance sociale et le montant payé par chacun des salariés.
- 6.07 Au cas où à cause de maladie prolongée, vacances et congé sans solde aux salariés avec permission, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues, devront être déduites de la première paie qui suit dans le mois dans lequel des gages sont dus au salarié.

ARTICLE 7 - VACANCES

7.01 La période de référence des vacances pour chaque année sera du 1er juillet au 30 juin et sera calculée de la façon suivante:

- moins d'une année de service: 1 jour par mois de service avec un maximum de 10 jours dans une année - 4% maximum
- après une année de service: 2 semaines ou 4%
- après cinq ans de service: 3 semaines ou 6%
- après dix ans de service: 4 semaines ou 8%
- après vingt ans de service: 5 semaines

Cependant, la date d'engagement déterminera le nombre de semaines auxquelles un salarié a droit: Lorsqu'un salarié régulier acquiert le droit à une 3^{ème} semaine de vacances dans le cours d'une année, il aura alors le droit de prendre cette 3^{ème} semaine de vacances après sa date d'engagement, mais avant le 1er juillet suivant.

7.02 La paie de vacances sera calculée sur la base du taux horaire régulier multiplié par 40 heures pour chaque semaine de vacances à laquelle ce salarié a droit, ou sur le pourcentage mentionné à la clause 7.01, le plus élevé des deux.

7.03 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir en même temps, le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, ou remettre son congé à plus tard ou consécutivement à ses vacances.

7.04 Le choix des semaines de vacances sera basé sur l'ancienneté, pourvu que l'employeur puisse maintenir une main-d'oeuvre adéquate; cependant, les salariés qui se marieront, auront la priorité du choix.

7.05 Les vacances seront choisies au plus tard le 15 avril et seront immédiatement affichées dans les deux semaines suivant le 15 avril et ne pourront pas alors être changées à moins d'entente mutuelle entre les parties.

7.06 a) Les salariés ayant droit à deux semaines de vacances auront droit à deux semaines de vacances consécutives durant la période du 1er juin au 15 septembre.

b) Les salariés ayant droit à trois semaines de vacances auront droit s'ils le désirent à trois semaines consécutives durant la période comprise entre le 15 septembre et le 1er juin.

7.07 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.

7.08 Les vacances ne pourront pas être accumulées d'une année à l'autre et devront être prises pour des périodes d'au moins une semaine consécutive.

ARTICLE 8 - CONGE POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 8.01 Dans l'éventualité du décès d'un membre de la famille immédiate du salarié, (père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père), il aura droit à trois jours de congé avec salaire pour le temps régulier perdu, pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ce temps d'absence ne soit pas pris plus tard que la journée suivant la date des funérailles. Cet avantage ne sera pas en vigueur durant une absence pour maladie, une absence pour accident ou au cours de toute autre absence ou vacances. Dans l'éventualité du décès du conjoint ou de son enfant, ledit congé sera porté à cinq jours.
- 8.02 Dans l'éventualité du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, il aura droit à 2 jours de congé avec salaire pour le temps régulier perdu pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ce temps d'absence ne soit pas pris plus tard que la journée suivant la date des funérailles.
- 8.03 Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à l'employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'employeur selon les circonstances.
- 8.04 Le salarié doit aviser l'employeur avant son absence.
- 8.05 Dans l'éventualité qu'un salarié doive s'absenter du travail pour la naissance de son enfant et pour la sortie du conjoint de l'hôpital, ledit salarié sera rémunéré pour les heures de travail cédulées et non oeuvrées qu'il aurait autrement travaillées lors de ces deux (2) journées.

ARTICLE 9 - CONGE DE MATERNITE

- 9.01 Les demandes de congé sans solde seront accordées si elles sont accompagnées d'un certificat médical émis du médecin traitant indiquant la date approximative pour la naissance. Ladite demande doit être présentée au moins trois (3) semaines avant la date dudit congé.
- 9.02 La durée du congé sera de dix-huit (18) semaines que la salariée pourra répartir, à son gré, avant et après la date prévue pour la naissance.
- 9.03 Durant cette absence, l'ancienneté de la salariée s'accumulera.
- 9.04 Sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde pouvant se prolonger jusqu'à six (6) mois après la date du congé tel que décrit à l'article 9.02 sera accordé.

ARTICLE 9 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 9.05 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail. A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 9.06 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie le service continu accumulé avec l'employeur, sauf que les salariés ne pourront acquérir une ancienneté avant d'avoir complété leur période de probation, auquel moment l'ancienneté comptera à partir de la date du dernier embauchage. La période de probation sera de trois (3) mois.
- 10.02 L'ancienneté devra être générale dans la compagnie et devra prévaloir dans tous les cas de vacances, mises à pied, rappels et promotions, tel que défini aux articles concernés.
- 10.03 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.
- 10.04 Une liste d'ancienneté sera placée sur un tableau d'affichage et elle sera révisée par l'employeur à tous les trois (3) mois d'intervalle. Une copie de ladite liste sera remise à l'union.
- 10.05 L'ancienneté cessera pour l'une des raisons suivantes:
- a) si un salarié démissionne, prend sa retraite ou est congédié pour juste cause;
 - b) si un salarié est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois s'il a plus d'un an d'ancienneté, et de six (6) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - c) si un salarié fait défaut de se rapporter au travail à l'intérieur de la période de rappel, telle que décrite à la présente convention;
 - d) si un salarié est absent du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en avoir avisé la compagnie et sans en avoir l'autorisation d'être absent.
- 10.06 Les promotions d'un salarié à une classification mieux payée sont décidées selon l'ancienneté, si le candidat a les qualifications nécessaires et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE (suite)

- 10.07 a) Les postes vacants de façon permanente à l'intérieur de l'unité d'accréditation devront être remplis sur la base de promotion du salarié ayant le plus d'ancienneté s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Si une vacance permanente à l'intérieur de l'unité ne peut être ainsi remplie, le poste sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage. Les salariés désirant appliquer le feront en y apposant leur signature. Cependant, l'employeur pourra remplir provisoirement le poste vacant soit avant, soit après l'affichage de l'avis et aura cinq (5) jours ouvrables de la date où prendra fin l'affichage pour remplir le poste. Les vacances ainsi résultant de cette première application ne seront pas affichées mais seront remplies par l'employeur en assignant le poste à un salarié senior qualifié dans l'unité, en autant que ce dernier y consente. Un officier syndical pourra postuler à un poste pour un salarié en congé.
- b) Un salarié qui est absent du travail pour une période de deux (2) semaines ou moins pourra poser sa candidature dans les trois (3) jours ouvrables suivant son retour au travail, à toute promotion qui aura été affichée pendant son absence et, s'il est choisi, il deviendra titulaire du poste et remplacera l'employé qui occupait la fonction auparavant.
- 10.08 Une mise à pied signifie une réduction du personnel pour une période minimale d'au moins cinq (5) jours ouvrables due à un manque de travail. Les mises à pied seront faites en respectant les critères d'ancienneté. Les salariés avec le moins d'ancienneté seront les premiers mis à pied, en autant que les salariés qui demeurent sont capables de répondre aux exigences de la tâche.
- L'employeur avisera les salariés au moins une (1) semaine avant la mise à pied ou leur paiera une semaine de salaire.
- 10.09 Les rappels au travail seront faits en accord avec l'ancienneté, à condition que le salarié puisse effectuer le travail requis; les salariés devront se rapporter ainsi au travail au plus tard une semaine suivant l'avis d'un tel rappel. Les salariés seront ainsi avisés par lettre recommandée de rappel adressée à la dernière adresse qu'ils auront fournie à l'employeur advenant l'éventualité où ils ne pourraient pas être rejoints par téléphone au préalable. Le salarié ne sera tenu de retourner au travail que si l'employeur lui offre au moins une semaine complète de travail.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.02
suite c) *grief des parties: Tout grief survenant directement entre l'employeur et l'union concernant la violation de la convention collective à leur égard, ou l'interprétation de la convention collective. Ce grief doit être soumis par écrit à la deuxième étape de la procédure décrite ci-dessous; le grief de l'union doit être signé par un officier de l'union et celui de l'employeur par son représentant.*
- 11.03 *A l'étape préliminaire, l'union et la compagnie recommande au salarié qui a une plainte concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention, d'en discuter en premier lieu avec son supérieur immédiat.*
- 11.04 Etape première:
Tout salarié doit soumettre son grief par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu à la violation présumée de la convention collective au gérant du magasin ou à son représentant; ce dernier pourra donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
Etape deuxième:
A défaut de réponse du gérant du magasin ou de son représentant ou, si la réponse écrite du gérant du magasin ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante par le salarié, ce dernier pourra référer son grief à l'union. Alors il y aura rencontre entre les parties soit l'agent d'affaires de l'union et son représentant, le délégué syndical et le gérant du magasin ou son représentant afin de trouver une solution au problème.
Le salarié impliqué pourra être demandé à assister à la rencontre. Cette rencontre devra être tenue dans les dix (10) jours suivant la réponse à la première étape.
- 11.05 *Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à l'étape deux de la procédure, il devra être soumis à l'arbitrage à condition d'aviser par écrit l'autre partie de cette intention, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'étape deux ou à toute autre période faisant l'objet d'une entente mutuelle à cet effet, tel que spécifié à l'article 11.11.*
- 11.06 a) *Lorsqu'un salarié doit être suspendu ou congédié, il peut être accompagné de son délégué à ladite entrevue, et les raisons pour ladite suspension ou ledit licenciement sont alors données par écrit.*
b) *Si un salarié est suspendu ou congédié, l'union sera avisée par écrit. Si ce geste fait l'objet d'un grief, ce dernier doit être déposé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant une telle décision; le grief commence alors à la deuxième étape.*

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.07 Les parties s'entendront quant à la rencontre à l'étape deux de la procédure des griefs. Le temps nécessaire dépensé par les représentants de l'union et les salariés formulant le grief dans les étapes première et deux, durant les heures normales de travail, sera considéré comme des heures travaillées pourvu que ce bénéfice ne soit pas utilisé de façon abusive.
- 11.08 Toute décision conclue entre les représentants de l'union, de l'employé et de l'employeur sera finale et liera spécifiquement en tant que ce grief est concerné, l'employeur, l'union et le salarié ou les salariés concernés.
- 11.09 L'employeur et l'union déploieront un effort sérieux pour arriver à se mettre d'accord sur la personne à qui l'on demandera de remplir le rôle d'arbitre. Si l'employeur et l'union n'arrivent pas à se mettre d'accord dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de l'avis d'arbitrage, alors les parties feront une demande conjointe au Ministre du travail de la province de Québec pour lui demander de désigner un arbitre dans cette affaire.
- 11.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par l'employeur et l'union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 11.11 Les délais spécifiés dans cet article pourront être accrus si une demande écrite est faite à l'intérieur des délais prescrits et le tout entériné par les deux parties.
- 11.12 L'arbitre ne pourra ajouter, altérer, modifier, amender ou rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention.
- 11.13 La sentence arbitrale, dans tous les cas, liera les parties.
- 11.14 L'arbitre aura uniquement juridiction et autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de cette convention; cependant, l'arbitre aura le droit de reviser ou de modifier toute mesure disciplinaire prise par l'employeur s'il juge ladite mesure inappropriée.
- 11.15 L'union fournira par écrit à l'employeur le nom des salariés désignés pour siéger sur le comité des griefs à titre de délégué syndical.
- 11.16 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent article à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à la clause 11.11 qui précède.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, mais ceci ne constitue pas une garantie de fournir un nombre d'heures spécifiques de travail.
- 12.02 Trois (3) samedis par période de deux (2) mois, à l'exception des mois de juillet et août, seront alloués à chaque salarié régulier à titre de congé hebdomadaire.
- 12.03 Tous les salariés ont droit à une interruption de travail de soixante (60) minutes non payées pour le repas, non moindre ou non supérieure à soixante (60) minutes, dès le moment où le salarié est admissible à la période régulière de repas.
- 12.04 L'employeur continuera ses pratiques présentes de cédule les heures de travail. La cédule de travail sera affichée au plus tard le jeudi dans la journée, de la semaine précédente.
- 12.05 a) Si un salarié, ayant travaillé huit (8) heures dans la journée, est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il pourra prendre trente (30) minutes non payées pour souper et recevra pour allocation de repas la somme de:
5,00\$ (9 août '84 au 9 août '86)
5,25\$ (9 août '86 au 9 août '87)
- b) Tout salarié dont les heures de travail débutent à 12h ou à 12h15 et se terminent soit à 21h ou à 21h15 aura droit à:
4,75\$ (9 août '84 au 9 août '85)
5,00\$ (9 août '85 au 9 août '86)
5,25\$ (9 août '86 au 9 août '87)
- 12.06 a) Reconnaissant qu'il sera nécessaire à certaines occasions d'effectuer du temps supplémentaire, tout travail au-dessus de quarante (40) heures par semaine ou de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi du taux régulier du salarié.
- b) Tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du taux régulier du salarié. Il n'y aura ni dédoublement, ni pyramidage du temps supplémentaire.

ARTICLE 13 - PÉRIODE DE REPOS

- 13.01 L'employeur accordera aux salariés deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune, par jour. L'employeur ne situera pas la première période de repos avant 1 heure après avoir commencé à travailler "journée régulière" et pas avant 3/4 d'heure après avoir commencé à travailler pour demi-journée (soir). Pour la première pause, elle se situera donc avant la pause-repas et pour la deuxième, après la pause-repas.

ARTICLE 13 - PERIODE DE REPOS (suite)

13.02 Tout salarié devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes et ceci se répétera pour chaque deux (2) heures additionnelles.

ARTICLE 14 - BONI D'EQUIPE

- 14.01 a) Si la cédule régulière d'un salarié prévoit qu'il doit travailler plus tard que 22 heures (10h p.m.), il recevra alors pour la totalité des heures travaillées cette journée à titre de boni d'équipe:
- 0,50\$ l'heure pour la première année du contrat
 - 0,55\$ l'heure pour la deuxième année du contrat
 - 0,60\$ l'heure pour la troisième année du contrat
- b) Dans l'éventualité de temps supplémentaire, le boni d'équipe décrit ci-haut sera maintenu au salarié y ayant droit mais ne sera pas majoré à temps et demi (150%) ou à temps double (200%) selon le cas. Cette somme sera de 0,60\$ l'heure pour la 3e année du contrat.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 L'employeur consent à reconnaître les jours suivants comme fériés pour tout salarié régulier à temps plein:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Saint-Jean-Baptiste
 - Jour du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël ou le lendemain du Jour de l'An, à la discrétion de l'employeur, incluant la possibilité pour ce dernier d'assigner du travail sur la base de demi-équipe pour ces deux jours.
 - Jour d'anniversaire du salarié; ce congé pourra être reporté à une date fixe de façon à ce qu'il devienne un jour désigné pour l'ensemble des salariés. Le tout sujet à une entente mutuelle écrite conclue entre les parties.

Ces congés pourront être reportés à des journées autres que leur date de calendrier lorsque le tout en est ainsi proclamée ou qu'une entente écrite mutuelle à cet effet a été conclue entre l'employeur et l'union.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.02 La rémunération d'un jour férié sera calculée au taux régulier du salarié et d'après le nombre d'heures régulières de sa journée normale de travail.
- 15.03 Afin de recevoir le salaire pour chacun de ces congés, les salariés doivent avoir travaillé tout le jour ouvrable cédulé précédant la fête et tout le jour ouvrable cédulé suivant ladite fête, à moins que l'absence soit prévue par la présente convention ou à la suite d'une permission préalable de l'employeur.
- 15.04 Si un salarié travaille une journée concordant avec un congé férié, il sera rémunéré au taux double de son taux régulier pour les heures travaillées en plus de son salaire régulier pour cette journée.

ARTICLE 16 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 16.01 Les plans de santé et de bien-être existants demeureront en vigueur pour le terme de cette convention.
- 16.02 Pour que les salariés réguliers à temps plein puissent bénéficier des avantages du régime de santé et bien-être, ils devront avoir complété leur période de probation, tel que défini à la clause 10.01. L'annexe "B" constitue le résumé desdits régimes et fait partie intégrante de cette convention.
- 16.03 Lorsqu'un employé à temps partiel change de statut pour devenir régulier à temps plein, il/elle sera immédiatement admissible aux régimes de santé et bien-être, pourvu qu'il/elle ait complété la période de probation; autrement, il/elle deviendra admissible à ces avantages après avoir complété sa période de probation au sein de la compagnie.

ARTICLE 17 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 17.01 Si, au cours de l'existence du présent contrat, l'employeur désire effectuer un changement d'ordre technologique dans les opérations qui aurait pour conséquence d'entraîner la mise à pied de certains salariés réguliers, l'employeur s'engage à rencontrer l'union pour discuter de la question.

ARTICLE 18 - DEPLACEMENT SANS TRAVAIL ET TRAVAIL D'URGENCE

- 18.01 Si un salarié se rapporte au travail au début de son équipe régulière sans avoir été avisé de ne pas le faire, il sera payé l'équivalent de quatre (4) heures à son taux régulier pourvu qu'à la demande de l'employeur, il accomplisse tout travail qui pourra lui être assigné durant cette période.
- 18.02 Un salarié rappelé de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de son équipe, sera payé selon la clause 12.06 a) jusqu'au début de ses heures de travail régulièrement cédulées ou un minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux régulier; le taux le plus élevé des deux sera appliqué.

ARTICLE 19 - EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

- 19.01 Le présent article spécifie quelles sont les conditions de travail prévues par la présente convention collective qui s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel ainsi que ci-après défini.
- 19.02 Les articles suivants s'appliquent aux employés réguliers à temps partiel:
- Article 1 - But de la convention
 - Article 2 - Reconnaissance
 - Article 3 - Droit de la gérance
 - Article 4 - Ni grève, ni lock-out
 - Article 5 - Activités syndicales
 - Article 6 - Sécurité syndicale, mais la cotisation syndicale sera calculée au prorata des jours travaillés hebdomadairement par chacun des employés à temps partiel
 - Article 9 - Congé de maternité
 - Les clauses 10.01, 10.04, 10.05, 10.09 et 10.13 de l'article 10 - Ancienneté
 - Article 11 - Procédures de grief et d'arbitrage
 - Article 14 - Boni d'équipe
 - Article 17 - Changement technologique
 - Article 20 - Général; à l'exception de la clause 20.02
 - Article 21 - Salaires et classifications
 - Article 22 - Durée et rétroactivité
- 19.03 Un salarié régulier à temps partiel désigne une personne qui travaille régulièrement plus de quatre (4) heures par semaine, mais pas plus de trente-neuf (39) heures, à des fonctions régies par la présente convention collective.
- Tous les salariés réguliers à temps partiel travaillant plus de huit (8) heures dans une même journée ou quarante (40) heures dans une même semaine seront rémunérés au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier pour les heures supplémentaires.
- Si un salarié régulier à temps partiel travaille plus de trente-deux (32) heures par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, il deviendra alors un salarié régulier à temps plein. Cette clause ne s'applique pas pour la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre.
- 19.04 La période de référence des vacances des salariés réguliers à temps partiel sera, pour chaque année, du 1er juillet au 30 juin et sera calculée de la façon suivante:
- moins d'une année de service: 1 jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables dans une année - 4%;
 - après une année de service: 2 semaines continues - 4% maximum.

ARTICLE 19 - EMPLOYES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 19.05 Tous les salariés réguliers à temps partiel ayant terminé leur période de probation auront droit à une indemnité pour les congés payés prévus selon les normes du travail, aux conditions ci-dessous stipulées:
- L'indemnité sera équivalente à 4 heures de travail à temps régulier si le salarié travaille de 16 à 24 heures, exclusion faite du congé et de 6 heures pour ceux qui travaillent 24 heures et plus, exclusion faite du congé.
- 19.06 Afin de bénéficier des droits d'ancienneté de salarié à temps partiel, tout nouveau salarié à temps partiel devra subir une période de probation de trois (3) mois. Lorsque cette période sera terminée, son ancienneté comptera à partir du premier jour de son dernier embauche. Pendant cette période de probation, un tel salarié n'aura pas droit à la procédure de grief. Il est convenu entre l'employeur et l'union que l'ancienneté des salariés réguliers à temps plein est séparée, distincte et prévaut sur celles des salariés réguliers à temps partiel.
- 19.07 Un salarié à temps plein accumule 100% de son ancienneté, advenant le cas où un salarié à temps plein est muté à un poste à temps partiel; il conservera son ancienneté accumulée à temps plein et commencera alors à accumuler de l'ancienneté de temps partiel. Cette ancienneté sera ajoutée à son ancienneté accumulée à temps plein ou vice-versa. L'ancienneté à temps partiel s'accumule à raison de 50%.
- 19.08 Si un salarié se rapporte au travail au début de son équipe régulière sans avoir été avisé de ne pas le faire, il sera payé l'équivalent de trois (3) heures à son taux régulier pourvu qu'à la demande de l'employeur, il accomplisse tout travail qui pourra lui être assigné durant cette période.
- 19.09 Les salariés réguliers à temps partiel qui font une demi-journée de travail indentique à celle que font les salariés à temps plein auront droit à une pause-repos selon le même système que celui des salariés à temps plein.
- Cependant, les salariés réguliers à temps partiel qui travaillent trois (3) heures auront droit à une pause-repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 20 - GENERAL

- 20.01 Si un salarié est blessé pendant les heures de travail et est envoyé à l'hôpital sur les instructions d'un membre de la direction, il ne subira aucune perte de salaire pour la balance de sa journée régulière de travail.
- 20.02 Si un salarié est requis d'agir comme juré ou appelé comme témoin dans une cour de justice, l'employeur lui paiera la différence entre l'indemnité légale reçue et le montant auquel il aurait droit pour ses heures normales de travail; dès le moment où il

ARTICLE 20 - GENERAL (suite)

- 20.02 suite n'est plus requis d'agir en cette qualité, le salarié devra se rapporter au travail. Si requis, le salarié devra soumettre une preuve attestant le fait qu'il était requis de s'absenter pour remplir ses fonctions de juré ou de témoin.
- 20.03 Un salarié qui désire une période de congé sans solde pour raison personnelle et légitime devra formuler cette requête par écrit, au gérant du magasin au moins trente (30) jours avant le début de la date proposée pour le début d'une telle absence. La requête du salarié devra contenir:
- a) ses raisons demandant l'absence prolongée;
 - b) la date marquant le début de l'absence proposée;
 - c) la date de son retour.
- L'employeur peut accepter d'accorder une telle période d'absence après considération des exigences raisonnables des opérations.
- 20.04 Les représentants de l'union et de l'employeur se rencontreront au besoin afin de discuter de toute question d'intérêt commun.
- 20.05 Les cotisations syndicales seront indiquées sur la formule T4.
- 20.06 L'employeur prendra toutes les dispositions raisonnables et nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salariés, durant leurs heures de travail. L'employeur et l'union encourageront les salariés à observer toutes les règles de sécurité qui peuvent être prescrites par l'employeur et à travailler avec prudence.
- 20.07 Tout avis devant être envoyé à l'union ou à l'employeur sera considéré comme étant effectivement donné pourvu qu'il soit adressé comme suit:
- A l'employeur:
Le Castor Bricoleur Ltée
7400, boul. Taschereau
Brossard, Qc
J4W 1M9
- A l'union:
L'Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Qc
H1J 1T4
- 20.08 L'employeur continuera sa pratique actuelle concernant les pièces vestimentaires, laquelle pratique est de fournir à ses frais, en quantité suffisante, les accessoires vestimentaires convenables dont elle requiert le port et les salariés les entretiendront à leurs frais. Les formalités seront référées au comité Union-Compagnie.

ARTICLE 20 - GENERAL (suite)

- 20.09 L'employeur allouera la somme de 55,00\$ ou bon d'achat aux salariés de l'entrepôt (incluant la salle d'étiquetage) et aux livreurs lorsqu'ils achètent une paire de souliers de sécurité approuvés par l'Association Canadienne de normalisation et présentent à l'employeur un reçu à cet effet.
- Si un employé durant ses heures de travail endommage ses souliers de sécurité de façon irréparable, ledit employé sera autorisé à les remplacer sur présentation de la paire endommagée, et cela aux conditions ci-haut mentionnées.
- 20.10 Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié sera retirée automatiquement de son dossier douze (12) mois après la dernière infraction.
- 20.11 Les salariés préposés au département du bois seront assignés à la coupe du bois.
- 20.12 Des boîtes de premiers soins devront être pourvues de matériel adéquat et être accessibles en tout temps.
- 20.13 Une prime de 1,00\$ de l'heure sera attribuée à la caissière, qui aura la responsabilité, sur demande de la direction du magasin, de remplacer la chef-caissière.

ARTICLE 21 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 21.01 Les classifications et les taux de salaire applicables à chacune des classifications sont ceux prévus à l'annexe "A" de la présente convention collective, laquelle annexe fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 22 - DUREE ET RETROACTIVITE

- 22.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 août 1984 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 8 août 1987.
- Les taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention seront les taux horaires en vigueur.
- Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27^{ième} jour de mars.

1985.

LE CASTOR BRICOLEUR LTEE

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES & OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

Michael Fort

Richard

L. Donna Luss

George J. [Signature]

Michael [Signature]

Stephanie [Signature]

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

		MINIMUM	500 h	2000 h	4000 h	5000 h
CLASSIFICATION 1	Date d'entrée en vigueur					
.commis généraux	Août 9/84	6,00\$	6,50\$	7,00\$	7,40\$	7,75\$
.caissières	Août 9/85	6,14	6,64	7,14	7,54	7,89
	Fév. 1/86	6,28	6,78	7,28	7,68	8,03
	Août 9/86	6,43	6,93	7,43	7,83	8,18
	Fév. 1/87	6,58	7,08	7,58	7,98	8,33
CLASSIFICATION 2						
.commis-vendeurs	Août 9/84	6,35	6,85	7,45	7,80	8,20
	Août 9/85	6,49	6,99	7,59	7,94	8,34
	Fév. 1/86	6,63	7,13	7,73	8,08	8,48
	Août 9/86	6,78	7,28	7,88	8,23	8,63
	Fév. 1/87	6,93	7,43	8,03	8,38	8,78
CLASSIFICATION 3						
.commis-senior	Août 9/84	6,90	7,40	8,00	8,35	8,75
	Août 9/85	7,04	7,54	8,14	8,49	8,89
	Fév. 1/86	7,18	7,68	8,28	8,63	9,03
	Août 9/86	7,33	7,83	8,43	8,78	9,18
	Fév. 1/87	7,48	7,98	8,58	8,93	9,33
CLASSIFICATION 4						
.livreur	Août 9/84	7,75	8,20	8,65	9,15	9,65
	Août 9/85	7,89	8,34	8,79	9,29	9,79
	Fév. 1/86	8,03	8,48	8,93	9,43	9,93
	Août 9/86	8,18	8,63	9,08	9,58	10,08
	Fév. 1/87	8,33	8,78	9,23	9,73	10,23
.emballeur	Salaire minimal du Québec					

ANNEXE "B"

Principaux avantages de l'assurance-collective

1. Admissibilité

Tout employé est admissible aux avantages décrits aux sections 2 et 3 de la présente annexe "B" le tout sujet aux conditions suivantes:

- 1.1 Les employés admissibles au présent régime d'assurance-collective à la date de la signature de la présente entente, seront admissibles à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe "B".
- 1.2 Les nouveaux employés seront admissibles après avoir complété trois (3) mois de travail.
- 1.3 Les employés qui deviennent admissibles doivent compléter les bulletins d'adhésion nécessaires et ils devront, par la suite, participer à l'assurance-collective comme condition de leur emploi.

2. Prestations de base

Dès qu'un employé devient admissible, les prestations décrites dans la présente section 2 seront fournies par la compagnie.

- 2.1 Assurance-vie - Un capital assuré égal au salaire annuel de l'employé.
- 2.2 Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres - Tous les employés sont assurés pour un capital de 10 000\$.
- 2.3 Assurance en cas d'incapacité à court terme - La compagnie paiera à chaque employé admissible, qui est incapable de travailler, à cause de maladie ou d'un accident, son salaire régulier, selon la cédule suivante:

Etats de service

Prestations

Moins de 3 mois	Aucune
3 mois mais moins de 2 ans	Salaire complet pendant 1 mois et 2/3 du salaire pendant 5 mois
2 ans mais moins de 5 ans	Salaire complet pendant 3 mois et 2/3 du salaire pendant 3 mois
5 ans et plus	Salaire complet pendant 6 mois

ANNEXE "B"

- 2 -

2.4 Régime d'assurance-hospitalisation et maladie de base -

Il existe un programme d'assurance gouvernemental dans chaque province pour assurer aux employés et aux personnes à leur charge les frais médicaux de base en salle commune, ainsi que la plupart des frais médicaux et chirurgicaux ordinaires.

L'employé et la Société paient chacun environ 50% du coût.

2.5 Régime d'assurance-hospitalisation complémentaire -

Ce régime complète le régime d'assurance-hospitalisation de base en assurant à l'employé et aux personnes à sa charge les frais d'une chambre semi-privée dans un hôpital proprement dit ou de convalescence.

2.6 Régime d'assurance-maladie à couverture étendue -

Ce régime d'assurance-maladie à couverture étendue aide à payer les soins médicaux nécessaires qui ne sont pas assurés par les régimes d'assurance-maladie et hospitalisation du gouvernement provincial.

Coût de l'assurance-hospitalisation complémentaire et du régime d'assurance-maladie à couverture étendue -

L'employé et la Société défraient chacun 50% du coût de ces régimes.

2.7 Assurance en cas d'incapacité à long terme -

Cette assurance donne droit à une prestation pour raison d'incapacité égale à 66 2/3% du salaire régulier de l'employé jusqu'à un maximum de 2 500\$ par mois, payable à partir de l'expiration des prestations pour incapacité à court terme reçues par l'employé et se terminant après deux ans si l'employé est en mesure de reprendre le travail, lequel travail il/elle pourrait maintenant accomplir, ou lorsque l'incapacité cesse ou que l'employé atteint l'âge de 65 ans, selon la première de ces éventualités, advenant le cas où l'employé serait incapable d'accomplir tout travail. Cette assurance est obligatoire pour tous les nouveaux employés. L'employé défraie à 100% le coût de ce régime, de sorte que les prestations soient non imposables.

2.8 Assurance-dentaire - Cette assurance prévoit des prestations couvrant

les frais normaux et raisonnables de soins dentaires qui seraient nécessaires selon un dentiste ou un médecin et qui sont administrés par celui-ci. Le montant des prestations sera payable selon le moindre des honoraires effectivement facturés ou du montant inscrit au tarif de l'Association dentaire de la province.

ANNEXE "B"

- 3 -

2.8 *Le montant des prestations ne pourra pas dépasser 80% des frais de base admissibles et 50% des frais de traitements orthodontiques ou reconstituants après une franchise de 10,00\$ par personne jusqu'à un maximum de 25,00\$ par famille.*

suite

Les prestations maximales payables durant une année de calendrier pour frais dentaires de base par personne sont de 500,00\$. Les prestations maximales pour frais orthodontiques et reconstituants sont de 3 000\$ par personne assurée durant toute la période pour laquelle elle est couverte par l'assurance.

Frais de base: *Les frais de base sont encourus pour les traitements tels qu'examen périodiques et nettoyages des dents (une fois tous les six mois), radiographies, extractions, plombages et tout traitement nécessaire pour soulager toute douleur dentaire.*

Frais pour traitements reconstituants d'importance: *Des frais seront encourus pour les traitements tels que fourniture de couronnes et incrustations, dentiers complets, partiels, réparations de dentiers ou de bridges, traitement de canal radiculaire (endodontie) et le traitement des gencives (périodontie).*

Frais orthodontiques: *Ils sont ceux encourus pour le traitement de l'emboîtement des dents supérieures et inférieures ou de la correction ou la prévention d'irrégularités des dents.*

Limitations et exclusions - *Les frais encourus pour le remplacement de prothèses dentaires (bridges fixes, dentiers complets ou partiels) seront admissibles seulement:*

- a) *si nécessités par l'extraction de dents naturelles additionnelles;*
- b) *si la prothèse existante date d'au moins 5 ans et ne peut être réparée;*
- c) *si dans le courant d'une année après l'installation d'une prothèse temporaire, elle est remplacée par un bridge ou un dentier permanent;*
- d) *les prestations ne seront pas payées pour le remplacement de dentiers qui auront été perdus, égarés ou volés, pour les dépenses encourues principalement pour des soins dentaires esthétiques, ni pour des soins qui sont couverts par la Commission des accidents du travail, par l'assurance-maladie gouvernementale ou par tout autre régime gouvernemental.*

La Société défraie 50% du coût de ce régime.

3. Prestations facultatives

Dès qu'un employé devient admissible, il peut choisir de participer aux prestations prévues dans la présente section 3, à ses propres frais.

3.1 Assurance-vie - *Un montant égal à une ou deux fois le salaire annuel régulier de l'employé.*

3.2 Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres - *Un montant allant de 10 000\$ à 200 000\$ (en multiples de 5 000\$).*

4. Régime de rentes

Tout employé est admissible et doit adhérer au régime de rentes le premier jour qui suit la date à laquelle il aura accompli deux ans de service continu. Les principaux avantages du régime de rentes sont les suivants:

4.1 La date normale de la retraite se situe à l'âge de 65 ans et la rente de retraite payable sera établie selon la formule suivante:

a) Pour service antérieur au 1er janvier 1973:

Si vous étiez membre d'un régime de retraite antérieur de la compagnie, vous recevrez la rente, s'il y a lieu, que vous aurez accumulée sous ce régime, selon la formule de retraite applicable sous de tels régimes antérieurs;

plus

b) pour service entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1982, le plus élevé des deux montants suivants:

i) 1,25% de votre rémunération en 1981 jusqu'à concurrence de 14 700\$

plus

1,75% de votre rémunération en 1981 excédant 14 700\$ multiplié par vos années de participation au régime depuis le 1er janvier 1973

ou

ii) la rente de retraite normale que vous avez acquise entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1982

plus

c) pour chaque année de service après le 1er janvier 1983, 1,2% de la partie de votre rémunération de chaque année jusqu'à l'échelle de rémunération permise sous les régimes des Rentes du Québec

plus

2% de votre rémunération excédant ce montant.

4.2 Les employés peuvent choisir une retraite anticipée après l'âge de 55 ans et l'accomplissement de 10 années de service.

4.3 Les employés qui sont atteints d'une incapacité permanente et qui ne sont pas admissibles aux prestations d'incapacité à long terme, seront admissibles pour recevoir des prestations de retraite pour incapacité.

4.4 Si un employé meurt après avoir complété 15 ans de service, un conjoint éligible recevra une pension de 50% de la pension afférente à l'employé. Autrement la prestation-décès qui sera payée équivaudra à la contribution de l'employé avec intérêts.

ANNEXE "B"

- 5 -

- 4.5 Les prestations s'investissent après 5 ans de service accompli. Dans le cas d'une cessation d'emploi subséquente, l'employé pourra choisir que la pension complète gagnée jusqu'à cette date soit payable lors de la retraite normale, incluant la portion de la pension contributive par la compagnie. Si l'employé atteint l'âge de 45 ans, la pension lui sera payée selon les dispositions du Régime de Rentes du Québec. Autrement, les contributions de l'employé lui seront retournées, avec intérêts.
- 4.6 Le coût du régime de pension est partagé entre l'employé et la compagnie. La contribution de l'employé est de 2% du montant des revenus sujets aux déductions du Régime de pensions du Canada (23 400\$ en 1985) et 5% des revenus excédant ce montant. La compagnie fournit tout montant additionnel nécessaire afin de payer les prestations octroyées par le régime de retraite.

5. Général

- 5.1 Les prestations telles que résumées dans cette annexe "B" sont sujettes aux termes et conditions des polices d'assurance émises par l'assureur et le texte complet du régime de pension. Pour de plus amples détails, veuillez consulter la brochure sur le Régime d'avantages sociaux.
- 5.2 Toute mention de salaire régulier telle qu'utilisée dans ce texte réfère au taux horaire normal d'un employé multiplié par 40 s'il s'agit d'une semaine ou par 2080 s'il s'agit d'une année.
- 5.3 Les prestations des régimes d'incapacité à court et à long terme sont sujettes à la preuve médicale de la maladie ou de l'accident, preuve qui doit être satisfaisante pour l'assureur et la compagnie, et seront compensées par toute prestation disponible grâce à un régime gouvernemental, tel que le Régime de Pensions du Canada, l'Assurance-chômage et la loi des Accidents du travail.
- 5.4 Cette assurance-collective ne couvre aucun traitement, service ou fourniture qui sont ou qui seront couverts par un programme de santé présent ou futur, du gouvernement provincial ou fédéral, ni aucun service, traitement ou fourniture que les compagnies d'assurance sont empêchées de souscrire par loi ou règlement.
- 5.5 Un employé qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ne pourra bénéficier d'aucune prestation après la date d'une telle cessation.