

NOM

NO

06470-9

5271  
C.A.E. 5271 NO.CONV. 64709  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 10  
EMP.COUV. 7 ET.GEOD. 6546 63  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19986001

DÉPÔT

06470-9

Dépôt N°: 81 08 173

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Nouvelle convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **M-19986-01**

Signature  
**81-08-26**

Reception  
**81-08-27**

Durée Du  
**81-08-25**

Au  
**84-03-03**

Nombre de salariés régis  
par la convention collective **10**

Association

Employeur

Déposant  
**Fraternité Unie des Charpentiers et  
Menuisiers d'Amérique Local 2366 FIC  
CFC  
4881 est, rue Jarry suite 221  
Montréal, Qué.  
H1R 1Y1**

Déposant  
**Les Entrepôts Igloo Montréal Limitée  
Port de Montréal - Section 23  
C.P. 336  
Sucursale "F"  
Montréal, Qué.  
H2K 1M1**

5270

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés  
de bureau et ceux automatiquement exclus par la loi."**

Le Commissaire Général du Travail

Région

**3 AB**

Activité

**5271 (7)**

Affiliation

**7**

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- 1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
- 2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
- 6. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

Pour le commissaire général du travail

Signature  
*Yvesique P...*

Date  
**81-08-31**

Pour renseignements

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

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

1/02



TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> |                              | <u>PAGE</u> |
|----------------|------------------------------|-------------|
| 1 -            | Définitions                  | 1           |
| 2 -            | Validité                     | 2           |
| 3 -            | But de la convention         | 2           |
| 4 -            | Reconnaissance               | 2           |
| 5 -            | Droit de la Direction        | 3           |
| 6 -            | Continuité de Travail        | 3           |
| 7 -            | Sécurité syndicale           | 4           |
| 8 -            | Représentations syndicales   | 6           |
| 9 -            | Activités syndicales         | 7           |
| 10 -           | Procédures de grief          | 8           |
| 11 -           | Ancienneté                   | 11          |
| 12 -           | Postes vacants               | 14          |
| 13 -           | Salaire                      | 18          |
| 14 -           | Semaine et heures de travail | 20          |
| 15 -           | Vacances                     | 23          |
| 16 -           | Congés chômés et payés       | 24          |
| 17 -           | Congés Sociaux               | 25          |
| 18 -           | Paie                         | 26          |
| 19 -           | Accident de travail          | 26          |
| 20 -           | Sécurité, Bien-être Hygiène  | 27          |
| 22 -           | Formule d'embauche           | 27          |
| 23 -           | Rénumération spéciale        | 28          |
| 24 -           | Réprimande                   | 28          |
| 25 -           | Changements technologiques   | 28          |
| 26 -           | Durée de la convention       | 30          |
| Annexe "A"     | Salaires                     | 31          |
| Annexe "B"     | Indexation                   | 32          |
| Annexe "C"     | Assurance collective         | 33          |

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) Employeur:

Les Entrepôts IGLOO (Montréal) Ltée.

b) Union:

La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,  
Local 2366 ( F.T.Q.-C.T.C.)

c) Salarié:

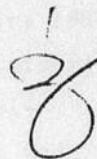
Un salarié couvert par l'unité de négociations décrite dans le certificat d'accréditation de l'union.

d) Salarié régulier:

Un salarié qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.03

e) Grief:

Toute mésente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.



ARTICLE 2 - VALIDITÉ

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

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

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assumer le plus possible la sécurité des salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît que l'Union a dûment été accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en date du 4 mars 1981 comme agent négociateur pour représenter les salariés, en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.



ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION

5.01 Tous les pouvoirs d'administration et de direction sont réservés et conférés exclusivement à L'Employeur à moins d'être explicitement limités par une disposition de cette convention et dans la mesure où ils le sont.

5.02 Sous réserve de ce qui précède, si l'Employeur prend une décision qui contrevient à l'une des dispositions de la présente convention, le salarié lésé peut en appeler en vertu de la procédure de grief.

ARTICLE 6 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL

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

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Tout salarié régi par cette convention doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

Un salarié qui relève de la compétence de l'Union et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables à compter du début de son emploi.

7.02 a) Cotisation: L'Employeur prélève comme suit la cotisation mensuelle due par le salarié à l'Union:

1- Lorsqu'un salarié a complété dix (10) jours ouvrables, il devient membre de l'Union et doit payer une cotisation, laquelle vaut pour le mois courant.

11- Une cotisation est prélevée à chaque mois, ou partie du mois, le tout sur instruction de l'Union.

b) Déduction: L'Union notifie par écrit à l'Employeur le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifié, L'Union en fait part à l'Employeur, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveaux taux.

c) Remises: L'Employeur fait parvenir par courrier ou autrement à l'Union dans les quinze premiers jours du mois suivant, le prélèvement des montants dûs à l'Union en vertu du présent article. Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'Employeur fournit à l'Union, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, le nom des salariés pour lesquels les retenues ont été faites, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de matricule de chacun des salariés.



d) Arrérage: L'Employeur sur demande écrite de l'Union, doit percevoir les cotisations syndicales arriérées ou droit d'initiation sur autorisation écrite du salarié, pourvu que le salaire dû et payable au salarié soit suffisant pour couvrir la retenue.



ARTICLE 8 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

8.01 L'Union peut faire élire par et parmi les salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, deux délégués. Un seul de ces deux délégués est responsable des intérêts des salariés et celui-ci peut se faire assister par l'autre délégué ou par le salarié concerné.

8.02 L'Union avise par écrit l'Employeur du nom du ou des délégués; L'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les délégués, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

8.03 Le ou les délégués de l'Union doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures de travail sans aucune perte de salaire, il ne doit pas quitter son poste sans au préalable avoir obtenu la permission du surintendant en lui indiquant la durée probable de son absence et il doit l'avertir en revenant au travail. Une telle permission ne peut être refusée indûment. L'Employeur met à la disposition des délégués un endroit privé et convenable au rez-de-chaussé pour rencontrer les membres durant les heures de travail concernant les affaires d'Union avec accès au téléphone.

8.04 Un salarié doit devenir salarié régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué.

8.05 Dans le cas d'une mise à pied affectant le ou les délégué(s) syndical(aux) celui-ci a(ont) la préférence d'emploi sur tout autre salarié en autant qu'il(s) possède(nt) au moins un an d'ancienneté.

Handwritten signatures in black ink, consisting of two distinct, stylized marks.

ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail. L'Union avec l'autorisation de l'Employeur peut tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail.

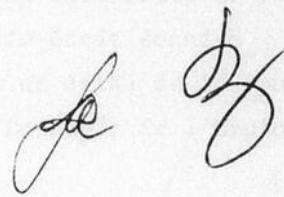
9.02 Liste des représentants: Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par l'Union à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

9.03 Visite des représentants à la compagnie:  
Le représentant mandaté par l'Union a droit de visiter les lieux d'opération de l'Employeur. Il doit en aviser l'Employeur dès son arrivée. L'Employeur met à la disposition du représentant un endroit privé et convenable au rez-de-chaussée avec accès au téléphone pour rencontrer les délégués et les membres durant les heures de travail.

9.04 a) Affichage: Aucun avis ne doit être affiché à l'intérieur de l'entrepôt ou ailleurs, sauf sur les tableaux d'affichage placés à cet effet. Ces tableaux seront placés à un endroit à être déterminé par les parties.

b) Tout affichage autre que celui concernant les affaires syndicales doit recevoir au préalable l'autorisation de l'Employeur.

9.05 Lorsque l'employeur est avisé deux (2) jours à l'avance que l'Union tient une assemblée, aucun temps supplémentaire n'est permis, sauf en cas d'urgence.

Two handwritten signatures in dark ink, one appearing to be 'JL' and the other 'JF', located at the bottom right of the page.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEF

10.01 Les parties conviennent que toute plainte du salarié relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, doit d'abord être discutée par le salarié accompagné ou non de son délégué ou de son représentant avec son supérieur immédiat dans une tentative de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée.

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

Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

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

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

10.04 Troisième étape - arbitrage:

A défaut d'entente écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, l'Union peut par un avis écrit donné à l'Employeur référer le grief à l'arbitrage dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la réponse du Directeur de l'Entrepôt de l'Employeur ou de son représentant.



## 10.04 (suite)

Les parties au moment de l'avis s'entendent dans les 10 jours ouvrables, sur la nomination d'un arbitre qui doit, dans les 20 jours ouvrables, procéder à l'audition du grief, à moins d'une extension de délai consentie par les parties.

10.05 a) Le grief acheminé à l'arbitrage, est soumis par ordre de survenance des griefs à un arbitre choisi par les parties, priorité étant donné aux griefs de congédiement et suspension.

b) A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, le tout est référé au Ministre du Travail selon les dispositions du Code du Travail relatif à l'arbitrage des griefs.

10.06 Lorsque l'arbitre a été désigné, suivant la méthode mentionnée au paragraphe 10.05, il convoque les parties aux présentes afin d'entendre les prétentions de celle-ci et rend une décision dans la mesure du possible dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'audition.

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

10.07 Pouvoir de l'arbitre:

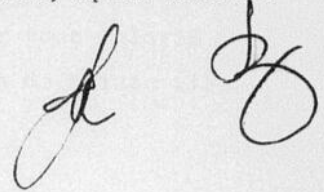
a) L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les articles de cette convention, ni de modifier, atténuer, compléter ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.

## 10.07 (Suite)

b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

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

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



ARTICLE 11- ANCIENNETÉ

11.01 Le mot "ancienneté" signifie la durée de service continue au crédit d'un salarié depuis son dernier embauchage.

11.02 a) L'Employeur doit accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout salarié afin de s'occuper d'activités syndicales. La demande doit être formulée par l'Union au nom du salarié avec son consentement. Ce permis ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

Une telle demande doit comporter un préavis de quinze (15) jours.

b) Sur demande formulée par l'Union pour fins d'éducation syndicale, l'employeur accorde un permis d'absence pour tout salarié (maximum de un à la fois) pour une période maximum de quinze (15) jours sans solde et sans perte d'ancienneté.

11.03 Un nouveau salarié est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété cinquante (50) jours effectivement travaillés dans une période de cent (100) jours ouvrables consécutifs. A la fin de cette période, il devient salarié régulier et son ancienneté est alors calculée rétroactivement à la première journée de travail de son dernier embauchage.

L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai sans que cette décision ne puisse faire l'objet d'un grief.

11.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi.
- b) s'il est renvoyé pour cause.
- c) s'il refuse une offre d'emploi dans sa classification lors d'un rappel à la suite d'une mise-à-pied.
- d) s'il fait défaut de retourner au travail après avoir été avisé conformément à l'article 12.07, sauf si le retour en temps est empêché par une raison majeure, dont il doit fournir la preuve.
- e) s'il est en mise-à-pied pour une période égale à son ancienneté et dans tous les cas n'excédant pas 12 mois.
- f) s'il ne revient pas au travail à la suite d'un congé autorisé ou utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé, sous réserve de son droit d'en appeler en vertu de la procédure de grief.
- g) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail sans dépasser 18 mois sous réserve 11.04 e.

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

Dans les cas de remplacements dûs à des causes majeures (maladies ou accidents), cette période de vingt (20) jours est portée à un an sans perte d'ancienneté.

- 11.06 a) L'Employeur fait parvenir à l'Union, par courrier recommandé au début de mai de chaque année, la liste contenant (pour fins de mouvement de main-d'oeuvre), le nom, l'adresse et les années de service de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.
- b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, vingt (20) jours ouvrables après sa mise à la poste par l'Employeur, à l'adresse de l'Union, à moins que celle-ci ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces vingt (20) jours ouvrables. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur cette liste.
- c) Une fois définitive, la liste d'ancienneté gouverne le mouvement de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne effective.



ARTICLE 12 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES

12.01 Les nouveaux postes et ceux qui deviennent vacants sont affichés au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés qui désirent postuler signent leur nom sur l'affichage.

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

12.02 Avis d'emplois:

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

- 1. Le titre de l'emploi
- 2. Un énoncé sommaire des principaux devoirs à assumer
- 3. Le salaire
- 4. Les exigences normales de l'emploi

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

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

Dans ce dernier cas, le salarié pourra alors soumettre un grief pour contester la décision de l'Employeur.

12.04 Préférence aux salariés de l'Unité de négociation.

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

12.05 Départ d'un salarié:

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

12.06 a) Mise en disponibilité:

Les salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'Employeur, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins que la mise en disponibilité ne donne lieu à un avis plus court, dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'Employeur. Les salariés reçoivent leur règlement final au moment de leur départ.

Si l'avis de cinq (5) jours n'est pas donné, les salariés réguliers sont rémunérés pour ces cinq (5) jours.

L'Employeur doit fournir une liste des salariés mis en disponibilité à L'Union dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent la mise en disponibilité.

12.06 b) Procédure de Mise en Disponibilité

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



12.07 Rappel d'un salarié

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

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



12.08 a) L'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés réguliers aussi longtemps qu'il y aura des salariés mis en disponibilité.

b) Lorsque l'Employeur a besoin de main-d'oeuvre temporaire (trois (3) jours ou moins par semaine) il avise par téléphone les salariés mise-à-pied de la possibilité d'exécuter ce travail temporaire.

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

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

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

ARTICLE 13 - SALAIRE

13.01 Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à la journée ou à l'heure, qui est à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention, et qui n'a pas changé de classification, ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention, et il reçoit en plus l'augmentation général.

13.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" de cette convention.

13.03 Si un salarié est rappelé à l'entrepôt après avoir quitté les lieux, pour effectuer un travail en cas d'urgence ou un travail imprévu, il est rémunéré au taux applicable. Quelque soit le temps fourni, le salarié reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures à temps et demie.

13.04 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire, pour une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et ensuite, il négocie un taux de salaire permanent avec l'Union. S'il n'y a pas entente entre les parties, l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par l'Employeur, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.

13.05 a) Si un salarié est temporairement transféré et pour plus d'une heure par jour, à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.

Si un salarié est temporairement transféré et pour plus d'une

heure par jour, à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert, avec un minimum de quatre (4) heures.

Priorité sera accordée au salarié avec le plus d'ancienneté dans sa classification.

- b) Les contremaîtres ne doivent pas exécuter le travail des salariés couvert par la présente convention sauf pour remplacer un salarié absent, pour fin d'entraînement, en cas de surcroît de travail ou dans les cas d'urgence.

Le travail des contremaîtres ne doit pas avoir pour effet de causer une mise-à-pied ou d'empêcher le rappel des salariés régis par la présente convention.

13.06 Prime de nuit

Les salariés affectés à l'équipe de nuit reçoivent une prime de \$0.30 cents de l'heure en supplément de leur taux horaire régulier.

ARTICLE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour, de 8:00 à 17:00 heures, avec une heure laissée libre pour le dîner.

14.02 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.

14.03 La période de repos est de:

a) Équipe de jour.

Tous les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi, et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

A la fin de la journée normale de travail, le salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes avant de poursuivre son travail. Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de repas est prévue.

b) Équipe de nuit

Les salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes, au cours des premières quatre heures et d'une autre période de repos de quinze (15) minutes au cours des dernières quatre heures.

Le principe des périodes de repos pour le temps supplémentaire est le même que celui apparaissant à l'article 14.03 a.

14.04 Temps supplémentaire:

a) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré au taux régulier et demi de sa classification pour les premières six heures et à taux double pour les heures qui suivent.

b) L'Employeur garantit un minimum d'une (1) heure à taux et demi au salarié qui fait du surtemps après sa journée normale de travail.

c) Repas:

Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail à temps supplémentaire bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de prendre son repas.

Le salarié peut bénéficier d'une demi-heure supplémentaire non rémunérée, à la condition que cette période soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié a alors droit à une indemnité de cinq (5) dollars.

Il doit cependant y avoir entente entre les parties quant à la durée de la période de repas et quant aux modalités de commander les repas.

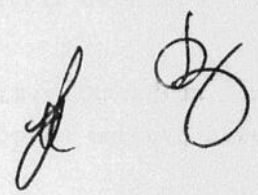
Les mêmes dispositions s'appliquent après quatre (4) autres heures de temps supplémentaire.

L'indemnité de repas est payée la même semaine.

14.04 d) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demie de sa classification, pour les premières huit (8) heures, et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par l'Employeur est rémunéré à taux double de sa classification.

e) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur procède d'abord sur une base volontaire. A défaut de trouver des volontaires dans chacune des fonctions requises, il assigne les salariés par fonction dans l'ordre inverse de l'ancienneté en remontant jusqu'au plus ancien d'une fois à l'autre lorsque du travail en temps supplémentaire est requis.

En autant que cela est possible de le faire, l'Employeur annonce le temps supplémentaire quotidien au moins 3 heures à l'avance et le temps supplémentaire à faire en fin de semaine ( samedi et dimanche) au moins 36 heures à l'avance.

Two handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right, appearing to be initials or names.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 . Tout salarié régi par cette convention collective à droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts annuels tel que ci-après mentionné:

a) 0 à 1 an de service: 1 jour par mois travaillé pour un maximum de 10 jours et 4% de ses gains bruts.

b) Plus d'un an de service et à compter de mai 1982: 15 jours ouvrables et 6% de ses gains bruts.

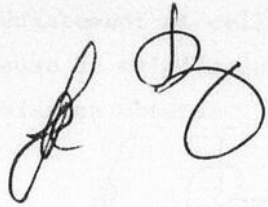
15.02 Année de référence:

L'Année de référence est la période pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'Année en cours.

15.03 Deux (2) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre ou à une autre date après entente avec l'employeur.

15.04 Vacances

Le salarié doit faire connaître son choix avant le 1er mai de chaque année. Advenant que deux (2) salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté prime. Il peut y avoir entente entre l'Employeur et le salarié pour prolonger la période de vacances aux frais du salarié. Dans le cas du mariage d'un salarié, il aura priorité dans sa classification.



ARTICLE 16 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 a) Les jours suivants sont chômés et payés:

- A. Jour de l'An
- B. Le lendemain du jour de l'An
- C. Le lundi de Pâques
- D. La Fête de la Reine
- E. La Saint-Jean-Baptiste
- F. La Confédération
- G. Fête du Travail
- H. Action de Grâce
- I. Jour de Noël
- J. Le lendemain de Noël

b) Si un de ces jours de congé tombe durant les vacances du salarié, il sera payé pour ce congé en plus de ses vacances, à moins qu'intervienne une entente entre l'Employeur et le salarié, afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacance.

16.02 Tous les jours fériés qui surviennent le samedi ou le dimanche sont reportés au jour ouvrable précédent ou suivant.

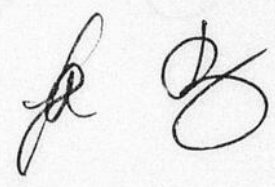
16.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

16.04 Pour avoir droit au paiement des jours de congé précités, le salarié doit avoir trente (30) jours civils de service et avoir travaillé avec la dernière équipe normale qui précède immédiatement et celle qui suit la fête, à moins que ce ne soit pour cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

17.01 Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'évènement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement (à l'exception du premier et quatrième paragraphes).

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



ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Les salariés reçoivent leur paie à toutes les semaines au plus tard, le jeudi, avec un retard d'une semaine. Si le jour de paie est chômé, la paie aura lieu le jour précédent.

Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur chèque de paie:

- 1. Le nom et prénom du salarié
- 2. La date de la période de paie
- 3. Le taux de salaire
- 4. Les déductions faites
- 5. Le montant payé
- 6. Le temps supplémentaire.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

L'Employeur s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat: De l'entrepôt à l'hôpital le plus proche et retour à l'entrepôt ou à son domicile si toutefois un tel transport est nécessaire. Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de payer pour le temps perdu par le salarié, de même que d'assurer le transport lorsque la Commission Santé et Sécurité au Travail défraie les coûts inhérents à l'accident.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE, HYGIÈNE

- 20.01 a) L'Employeur maintient un organisme ayant pour but de discuter des moyens à prendre pour prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres, de prévenir et de combattre les incendies. En cas d'urgence, un salarié peut s'attendre à être assigné où ses services sont requis.
- b) L'Union s'engage à seconder les efforts de l'employeur dans ce domaine.
- c) L'Employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans le bureau et facile d'accès. L'Employeur avise les salariés du nom des personnes autorisées à donner les premiers soins et place tel avis au tableau d'affichage.

ARTICLE 22 - FORMULE D'EMBAUCHE

- 22.01 a) L'Employeur fait signer à tout salarié une formule d'embauchage indiquant la fonction et le taux de salaire.
- b) Les examens médicaux exigés par l'Employeur sont obligatoires et en conformité avec la loi gouvernementale existante.
- c) Lorsque le salarié se conforme à une telle exigence, celui-ci n'encourt aucune perte de salaire.

- 20.01 - D) 1. La compagnie fournit aux salariés affectés au congélateur rapide des vêtements autre que les bottes, appropriés à cette température.
2. Elle rembourse également sur présentation de facture 25% du coût d'une paire de botte de sécurité par année jusqu'à concurrence de \$20.00.
3. Elle fournit les vêtements protecteurs tels les tabliers de caoutchouc et bottes de caoutchouc, gants et les dispositifs de sécurité nécessaires aux salariés chargés d'exécuter des tâches qui exigent l'utilisation.
4. Les différents objets demeurent la propriété de la compagnie lorsqu'elle les fournit.



ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE

- 23.01 a) Tout salarié requis par l'Employeur pour assister à la réunion mensuelle ou au besoin du Comité de Sécurité est payé au taux régulier de sa classification durant cette réunion, pour toutes les heures qu'il y a fait, sans droit au temps supplémentaire.
- b) Tout salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'employeur ou partie syndicale durant son travail, est payé au taux régulier de sa classification, pour tous les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.
- c) La compagnie verse au salarié régulier la différence entre son salaire de base et la rémunération à laquelle il a droit lorsque assigné comme témoin ou juré dans une cause civile ou criminelle.

ARTICLE 24 - RÉPRIMANDE A UN EMPLOYÉ

- 24.01 Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un salarié sur le non respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, il le fait parécrit et copie est adressée aux délégués.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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



25.01 ( suite)

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

25.02 En cas de fermeture de l'entreprise ou d'abandon des affaires, l'Employeur fournit un préavis au salarié régulier:

- a) d'une semaine, si le salarié a moins d'un an de service,
- b) de deux (2) semaines, si le salarié a plus d'un an de service.

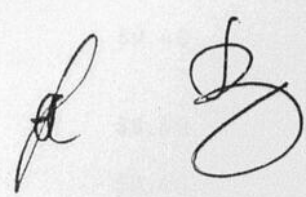
A défaut de préavis, l'Employeur doit payer une indemnité compensatrice équivalente au préavis.

26:00 - DUREE DE LA CONVENTION

26:01 - Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 25 août 1981 et sont valables jusqu'au 3 mars 1984 à minuit.

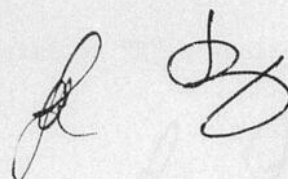
De plus, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

26:02 - Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.



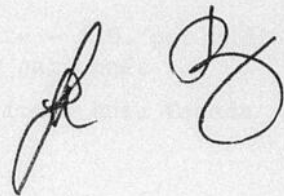
ANNEXE "A"SALAIRES (TAUX HORAIRE REGULIER)

|                                     | <u>25 août 1981</u> | <u>1 mai 1982</u> | <u>1 mai 1983</u> |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| - Vérificateur                      | \$8.37              | \$9.07            | \$9.92            |
| - Homme d'entrepôt                  | \$8.12              | \$8.82            | \$9.67            |
| - Opérateur de<br>Chariot élévateur | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Opérateur<br>d'ascenseur          | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Homme d'entretien                 | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Journalier                        | \$6.25              | \$6.95            | \$7.80            |



ANNEXE "B"INDEXATION

- A) L'indice retenu aux fins des présentes est celui publié par Statistique Canada (base 1971) pour la région de Montréal.
- B) Au 1<sup>er</sup> mai 1982, on calculera le pourcentage d'augmentation de l'indice de mars 1982 par rapport à celui de mars 1981 et si ce pourcentage est supérieur à douze pour cent (12%), les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 1982 seront majorés de la différence entre ce pourcentage et 12% pour un maximum de deux pour cent (2%) de majoration de la façon suivante:
- 1 - Si la différence est de .50 de 1% ou moins l'employeur majorera les taux de .50 de 1%;
  - 2 - Si elle est entre .51 et 1%, les taux seront majorés de 1%;
  - 3 - si elle est de 1.01 à 1.5%, les taux seront majorés de 1.5%;
  - 4 - Si elle est de 1.51% ou plus, les taux seront majorés d'un maximum de 2%.
- C) Au 1<sup>er</sup> mai 1983 le même mécanisme que celui illustré en "B" s'appliquera en y apportant les changements nécessaires.



ANNEXE "C"

ASSURANCE GROUPE

1 - Les parties se sont entendues sur le plan d'assurance-groupe ci-après:

- A) Assurance-vie - 1 fois le salaire annuel à 19¢/\$1,000/mois  
- mort et mutilation accidentelle; 1 fois le salaire annuel à 8¢/\$1,000/mois  
- familiale; 1,000 par enfant (24 hr) [ 46¢ par mois  
2,000 conjoint par employé
- B) Assurance salaire - formule 1-8-104 - 66 2/3 salaire max. \$250./semaine  
99¢/\$10/mois
- C) Accident maladie - chambre semi-privée à 100% - tarif Québec  
- ambulance  
- radio - labo  
- garantie globale (PLOS)  
- osteopathe, naturopathe, podiatre: \$10 par traitement/illimité.  
- chiropraxie: \$10 par visite - \$30. par radio maximum \$350 par année  
- frais chirurgicaux et médicaux hors Canada (excédent RAMQ)  
- Soins de garde  
- Médicament - sans franchise - 80%  
- \$3.88 par mois pour une couverture individuelle et \$12.07 pour une couverture familiale.

2 - La F.U.C.M. D'Amérique, Local 2366, du consentement des parties assume la responsabilité du contrôle et de l'administration de la police et transmet copie de la police à l'employeur.



ASSURANCE GROUPE (suite)

- 3 - Les frais sont partagés à 50% entre l'employeur et les employés.
- 4 - A) Lorsqu'un employé démissionne de son emploi, il peut maintenir son assurance en vigueur pour un maximum de douze (12) semaines, s'il en en avise l'employeur par écrit au moment de remettre sa démission; selon les termes suivant:
1. Durant les 4 premières semaines suivant sa démission, s'il continue de payer cinquante pour cent (50%) de la prime totale.
  2. Pour les 8 autres semaines, s'il paie la totalité de la prime.
- B) Lorsqu'un employé est mis à pied, il peut maintenir son assurance en vigueur pour la durée de sa mise à pied, s'il en fait la demande par écrit:
1. Durant les 4 premières semaines suivant sa mis à pied, s'il continue de payer 50% de sa prime totale.
  2. Durant les semaines suivant les quatre premières, s'il paie la totalité de sa prime.
- C) Dans l'un et l'autre cas (A ou B) ci-haut l'assurance salaire ne s'applique pas à partir du moment ou l'employé ne reçoit plus son salaire régulier.



En foi de quoi les représentants des parties, dûment  
autorisés aux fins des présentes ont signé à  
Montréal, le 26 août 1981.

LES ENTREPOTS IGLOO (MONTREAL) LTEE-

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*

FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERIS ET MENUISIERS D'AMERIQUE  
(FTQ -CTC) local 2366 -

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



NOM

NO

06470-9

5271  
C.A.E. 5271 NO.CONV. 64709  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 10  
EMP.COUV. 7 ET.GEOD. 6546 63  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19986001

06470-9

Dépôt N°: 81 08 173

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **M-19986-01**

Signature  
**81-08-26**

Reception  
**81-08-27**

Durée Du  
**81-08-25**

Au  
**84-03-03**

Nombre de salariés régis  
par la convention collective **10**

Association

Employeur

Déposant  
**Fraternité Unie des Charpentiers et  
Menuisiers d'Amérique Local 2366 FIC  
CFC  
4881 est, rue Jarry suite 221  
Montréal, Qué.  
H1R 1Y1**

Déposant  
**Les Entrepôts Igloo Montréal Limitée  
Port de Montréal - Section 23  
C.P. 336  
Sucursale "F"  
Montréal, Qué.  
H2K 1M1**

5270

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés  
de bureau et ceux automatiquement exclus par la loi."**

Le Commissaire Général du Travail

Région

**3 AB**

Activité

**5271 (7)**

Affiliation

**7**

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- 1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
- 2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.
- 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.
- 6. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

Pour le commissaire général du travail

Signature  
*Yvesique P...*

Date  
**81-08-31**

Pour renseignements

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

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

1/02

hch

'81 AOUT 27 11 17

PAR MESSAGEUR

C O N V E N T I O N   C O L L E C T I V E

E N T R E :

LES ENTREPOTS IGLOO (MONTREAL) LIMITEE

E T

LA FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERES ET  
MENUISIERS D'AMERIQUE LOCAL 2366 FTQ - CTC

E N   V I C U E U R :   du   25 AOUT 1981  
au   3 MARS 1984

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> |                              | <u>PAGE</u> |
|----------------|------------------------------|-------------|
| 1 -            | Définitions                  | 1           |
| 2 -            | Validité                     | 2           |
| 3 -            | But de la convention         | 2           |
| 4 -            | Reconnaissance               | 2           |
| 5 -            | Droit de la Direction        | 3           |
| 6 -            | Continuité de Travail        | 3           |
| 7 -            | Sécurité syndicale           | 4           |
| 8 -            | Représentations syndicales   | 6           |
| 9 -            | Activités syndicales         | 7           |
| 10 -           | Procédures de grief          | 8           |
| 11 -           | Ancienneté                   | 11          |
| 12 -           | Postes vacants               | 14          |
| 13 -           | Salaires                     | 18          |
| 14 -           | Semaine et heures de travail | 20          |
| 15 -           | Vacances                     | 23          |
| 16 -           | Congés chômés et payés       | 24          |
| 17 -           | Congés Sociaux               | 25          |
| 18 -           | Paie                         | 26          |
| 19 -           | Accident de travail          | 26          |
| 20 -           | Sécurité, Bien-être Hygiène  | 27          |
| 22 -           | Formule d'embauche           | 27          |
| 23 -           | Rénumération spéciale        | 28          |
| 24 -           | Réprimande                   | 28          |
| 25 -           | Changements technologiques   | 28          |
| 26 -           | Durée de la convention       | 30          |
| Annexe "A"     | Salaires                     | 31          |
| Annexe "B"     | Indexation                   | 32          |
| Annexe "C"     | Assurance collective         | 33          |

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) Employeur:

Les Entrepôts IGLOO (Montréal) Ltée.

b) Union:

La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,  
Local 2366 ( F.T.Q.-C.T.C.)

c) Salarié:

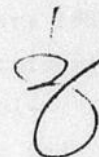
Un salarié couvert par l'unité de négociations décrite dans le certificat d'accréditation de l'union.

d) Salarié régulier:

Un salarié qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.03

e) Grief:

Toute mésente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.



ARTICLE 2 - VALIDITÉ

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

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

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assumer le plus possible la sécurité des salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît que l'Union a dûment été accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en date du 4 mars 1981 comme agent négociateur pour représenter les salariés, en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.



ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION

5.01 Tous les pouvoirs d'administration et de direction sont réservés et conférés exclusivement à L'Employeur à moins d'être explicitement limités par une disposition de cette convention et dans la mesure où ils le sont.

5.02 Sous réserve de ce qui précède, si l'Employeur prend une décision qui contrevient à l'une des dispositions de la présente convention, le salarié lésé peut en appeler en vertu de la procédure de grief.

ARTICLE 6 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL

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

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Tout salarié régi par cette convention doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

Un salarié qui relève de la compétence de l'Union et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables à compter du début de son emploi.

7.02 a) Cotisation: L'Employeur prélève comme suit la cotisation mensuelle due par le salarié à l'Union:

1- Lorsqu'un salarié a complété dix (10) jours ouvrables, il devient membre de l'Union et doit payer une cotisation, laquelle vaut pour le mois courant.

11- Une cotisation est prélevée à chaque mois, ou partie du mois, le tout sur instruction de l'Union.

b) Déduction: L'Union notifie par écrit à l'Employeur le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifié, L'Union en fait part à l'Employeur, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveaux taux.

c) Remises: L'Employeur fait parvenir par courrier ou autrement à l'Union dans les quinze premiers jours du mois suivant, le prélèvement des montants dûs à l'Union en vertu du présent article. Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'Employeur fournit à l'Union, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, le nom des salariés pour lesquels les retenues ont été faites, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de matricule de chacun des salariés.



d) Arrérage: L'Employeur sur demande écrite de l'Union, doit percevoir les cotisations syndicales arriérées ou droit d'initiation sur autorisation écrite du salarié, pourvu que le salaire dû et payable au salarié soit suffisant pour couvrir la retenue.



ARTICLE 8 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

- 8.01 L'Union peut faire élire par et parmi les salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, deux délégués. Un seul de ces deux délégués est responsable des intérêts des salariés et celui-ci peut se faire assister par l'autre délégué ou par le salarié concerné.
  
- 8.02 L'Union avise par écrit l'Employeur du nom du ou des délégués; L'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les délégués, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
  
- 8.03 Le ou les délégués de l'Union doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures de travail sans aucune perte de salaire, il ne doit pas quitter son poste sans au préalable avoir obtenu la permission du surintendant en lui indiquant la durée probable de son absence et il doit l'avertir en revenant au travail. Une telle permission ne peut être refusée indûment. L'Employeur met à la disposition des délégués un endroit privé et convenable au rez-de-chaussé pour rencontrer les membres durant les heures de travail concernant les affaires d'Union avec accès au téléphone.
  
- 8.04 Un salarié doit devenir salarié régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué.
  
- 8.05 Dans le cas d'une mise à pied affectant le ou les délégué(s) syndical(aux) celui-ci a(ont) la préférence d'emploi sur tout autre salarié en autant qu'il(s) possède(nt) au moins un an d'ancienneté.



Two handwritten signatures in dark ink, one appearing to be 'A' and the other 'B', located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail. L'Union avec l'autorisation de l'Employeur peut tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail.

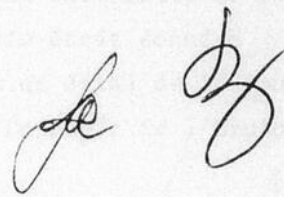
9.02 Liste des représentants: Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par l'Union à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

9.03 Visite des représentants à la compagnie:  
Le représentant mandaté par l'Union a droit de visiter les lieux d'opération de l'Employeur. Il doit en aviser l'Employeur dès son arrivée. L'Employeur met à la disposition du représentant un endroit privé et convenable au rez-de-chaussée avec accès au téléphone pour rencontrer les délégués et les membres durant les heures de travail.

9.04 a) Affichage: Aucun avis ne doit être affiché à l'intérieur de l'entrepôt ou ailleurs, sauf sur les tableaux d'affichage placés à cet effet. Ces tableaux seront placés à un endroit à être déterminé par les parties.

b) Tout affichage autre que celui concernant les affaires syndicales doit recevoir au préalable l'autorisation de l'Employeur.

9.05 Lorsque l'employeur est avisé deux (2) jours à l'avance que l'Union tient une assemblée, aucun temps supplémentaire n'est permis, sauf en cas d'urgence.

Two handwritten signatures in dark ink, one appearing to be 'JL' and the other 'JF', located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEF

10.01 Les parties conviennent que toute plainte du salarié relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, doit d'abord être discutée par le salarié accompagné ou non de son délégué ou de son représentant avec son supérieur immédiat dans une tentative de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée.

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

Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

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

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

10.04 Troisième étape - arbitrage:

A défaut d'entente écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, l'Union peut par un avis écrit donné à l'Employeur référer le grief à l'arbitrage dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la réponse du Directeur de l'Entrepôt de l'Employeur ou de son représentant.



## 10.04 (suite)

Les parties au moment de l'avis s'entendent dans les 10 jours ouvrables, sur la nomination d'un arbitre qui doit, dans les 20 jours ouvrables, procéder à l'audition du grief, à moins d'une extension de délai consentie par les parties.

10.05 a) Le grief acheminé à l'arbitrage, est soumis par ordre de survenance des griefs à un arbitre choisi par les parties, priorité étant donné aux griefs de congédiement et suspension.

b) A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, le tout est référé au Ministre du Travail selon les dispositions du Code du Travail relatif à l'arbitrage des griefs.

10.06 Lorsque l'arbitre a été désigné, suivant la méthode mentionnée au paragraphe 10.05, il convoque les parties aux présentes afin d'entendre les prétentions de celle-ci et rend une décision dans la mesure du possible dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'audition.

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

10.07 Pouvoir de l'arbitre:

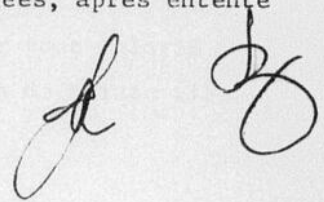
a) L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les articles de cette convention, ni de modifier, atténuer, compléter ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.

## 10.07 (Suite)

b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

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

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



ARTICLE 11- ANCIENNETÉ

11.01 Le mot "ancienneté" signifie la durée de service continue au crédit d'un salarié depuis son dernier embauchage.

11.02 a) L'Employeur doit accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout salarié afin de s'occuper d'activités syndicales. La demande doit être formulée par l'Union au nom du salarié avec son consentement. Ce permis ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

Une telle demande doit comporter un préavis de quinze (15) jours.

b) Sur demande formulée par l'Union pour fins d'éducation syndicale, l'employeur accorde un permis d'absence pour tout salarié (maximum de un à la fois) pour une période maximum de quinze (15) jours sans solde et sans perte d'ancienneté.

11.03 Un nouveau salarié est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété cinquante (50) jours effectivement travaillés dans une période de cent (100) jours ouvrables consécutifs. A la fin de cette période, il devient salarié régulier et son ancienneté est alors calculée rétroactivement à la première journée de travail de son dernier embauchage.

L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai sans que cette décision ne puisse faire l'objet d'un grief.

11.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi.
- b) s'il est renvoyé pour cause.
- c) s'il refuse une offre d'emploi dans sa classification lors d'un rappel à la suite d'une mise-à-pied.
- d) s'il fait défaut de retourner au travail après avoir été avisé conformément à l'article 12.07, sauf si le retour en temps est empêché par une raison majeure, dont il doit fournir la preuve.
- e) s'il est en mise-à-pied pour une période égale à son ancienneté et dans tous les cas n'excédant pas 12 mois.
- f) s'il ne revient pas au travail à la suite d'un congé autorisé ou utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé, sous réserve de son droit d'en appeler en vertu de la procédure de grief.
- g) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail sans dépasser 18 mois sous réserve 11.04 e.

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

Dans les cas de remplacements dûs à des causes majeures (maladies ou accidents), cette période de vingt (20) jours est portée à un an sans perte d'ancienneté.

- 11.06 a) L'Employeur fait parvenir à l'Union, par courrier recommandé au début de mai de chaque année, la liste contenant (pour fins de mouvement de main-d'oeuvre), le nom, l'adresse et les années de service de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.
- b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, vingt (20) jours ouvrables après sa mise à la poste par l'Employeur, à l'adresse de l'Union, à moins que celle-ci ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces vingt (20) jours ouvrables. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur cette liste.
- c) Une fois définitive, la liste d'ancienneté gouverne le mouvement de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne effective.



ARTICLE 12 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES

12.01 Les nouveaux postes et ceux qui deviennent vacants sont affichés au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés qui désirent postuler signent leur nom sur l'affichage.

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

12.02 Avis d'emplois:

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

- 1. Le titre de l'emploi
- 2. Un énoncé sommaire des principaux devoirs à assumer
- 3. Le salaire
- 4. Les exigences normales de l'emploi

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

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

Dans ce dernier cas, le salarié pourra alors soumettre un grief pour contester la décision de l'Employeur.

12.04 Préférence aux salariés de l'Unité de négociation.

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

12.05 Départ d'un salarié:

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

12.06 a) Mise en disponibilité:

Les salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'Employeur, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins que la mise en disponibilité ne donne lieu à un avis plus court, dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'Employeur. Les salariés reçoivent leur règlement final au moment de leur départ.

Si l'avis de cinq (5) jours n'est pas donné, les salariés réguliers sont rémunérés pour ces cinq (5) jours.

L'Employeur doit fournir une liste des salariés mis en disponibilité à L'Union dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent la mise en disponibilité.

12.06 b) Procédure de Mise en Disponibilité

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



12.07 Rappel d'un salarié

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

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



12.08 a) L'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés réguliers aussi longtemps qu'il y aura des salariés mis en disponibilité.

b) Lorsque l'Employeur a besoin de main-d'oeuvre temporaire (trois (3) jours ou moins par semaine) il avise par téléphone les salariés mise-à-pied de la possibilité d'exécuter ce travail temporaire.

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

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

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

ARTICLE 13 - SALAIRE

13.01 Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à la journée ou à l'heure, qui est à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention, et qui n'a pas changé de classification, ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention, et il reçoit en plus l'augmentation général.

13.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" de cette convention.

13.03 Si un salarié est rappelé à l'entrepôt après avoir quitté les lieux, pour effectuer un travail en cas d'urgence ou un travail imprévu, il est rémunéré au taux applicable. Quelque soit le temps fourni, le salarié reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures à temps et demie.

13.04 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire, pour une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et ensuite, il négocie un taux de salaire permanent avec l'Union. S'il n'y a pas entente entre les parties, l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par l'Employeur, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.

13.05 a) Si un salarié est temporairement transféré et pour plus d'une heure par jour, à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.

Si un salarié est temporairement transféré et pour plus d'une

heure par jour, à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert, avec un minimum de quatre (4) heures.

Priorité sera accordée au salarié avec le plus d'ancienneté dans sa classification.

- b) Les contremaîtres ne doivent pas exécuter le travail des salariés couvert par la présente convention sauf pour remplacer un salarié absent, pour fin d'entraînement, en cas de surcroît de travail ou dans les cas d'urgence.

Le travail des contremaîtres ne doit pas avoir pour effet de causer une mise-à-pied ou d'empêcher le rappel des salariés régis par la présente convention.

13.06 Prime de nuit

Les salariés affectés à l'équipe de nuit reçoivent une prime de \$0.30 cents de l'heure en supplément de leur taux horaire régulier.

ARTICLE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour, de 8:00 à 17:00 heures, avec une heure laissée libre pour le dîner.

14.02 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.

14.03 La période de repos est de:

a) Équipe de jour.

Tous les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi, et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

A la fin de la journée normale de travail, le salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes avant de poursuivre son travail. Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de repas est prévue.

b) Équipe de nuit

Les salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes, au cours des premières quatre heures et d'une autre période de repos de quinze (15) minutes au cours des dernières quatre heures.

Le principe des périodes de repos pour le temps supplémentaire est le même que celui apparaissant à l'article 14.03 a.

14.04 Temps supplémentaire:

a) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré au taux régulier et demi de sa classification pour les premières six heures et à taux double pour les heures qui suivent.

b) L'Employeur garantit un minimum d'une (1) heure à taux et demi au salarié qui fait du surtemps après sa journée normale de travail.

c) Repas:

Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail à temps supplémentaire bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de prendre son repas.

Le salarié peut bénéficier d'une demi-heure supplémentaire non rémunérée, à la condition que cette période soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié a alors droit à une indemnité de cinq (5) dollars.

Il doit cependant y avoir entente entre les parties quant à la durée de la période de repas et quant aux modalités de commander les repas.

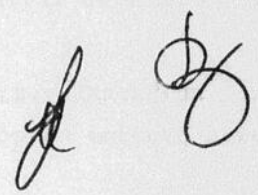
Les mêmes dispositions s'appliquent après quatre (4) autres heures de temps supplémentaire.

L'indemnité de repas est payée la même semaine.

14.04 d) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demie de sa classification, pour les premières huit (8) heures, et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par l'Employeur est rémunéré à taux double de sa classification.

e) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur procède d'abord sur une base volontaire. A défaut de trouver des volontaires dans chacune des fonctions requises, il assigne les salariés par fonction dans l'ordre inverse de l'ancienneté en remontant jusqu'au plus ancien d'une fois à l'autre lorsque du travail en temps supplémentaire est requis.

En autant que cela est possible de le faire, l'Employeur annonce le temps supplémentaire quotidien au moins 3 heures à l'avance et le temps supplémentaire à faire en fin de semaine ( samedi et dimanche) au moins 36 heures à l'avance.

Two handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right, appearing to be initials or names.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 . Tout salarié régi par cette convention collective à droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts annuels tel que ci-après mentionné:

a) 0 à 1 an de service: 1 jour par mois travaillé pour un maximum de 10 jours et 4% de ses gains bruts.

b) Plus d'un an de service et à compter de mai 1982:  
15 jours ouvrables et 6% de ses gains bruts.

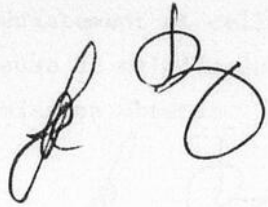
15.02 Année de référence:

L'Année de référence est la période pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'Année en cours.

15.03 Deux (2) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre ou à une autre date après entente avec l'employeur.

15.04 Vacances

Le salarié doit faire connaître son choix avant le 1er mai de chaque année. Advenant que deux (2) salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté prime. Il peut y avoir entente entre l'Employeur et le salarié pour prolonger la période de vacances aux frais du salarié. Dans le cas du mariage d'un salarié, il aura priorité dans sa classification.



ARTICLE 16 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 a) Les jours suivants sont chômés et payés:

- A. Jour de l'An
- B. Le lendemain du jour de l'An
- C. Le lundi de Pâques
- D. La Fête de la Reine
- E. La Saint-Jean-Baptiste
- F. La Confédération
- G. Fête du Travail
- H. Action de Grâce
- I. Jour de Noël
- J. Le lendemain de Noël

b) Si un de ces jours de congé tombe durant les vacances du salarié, il sera payé pour ce congé en plus de ses vacances, à moins qu'intervienne une entente entre l'Employeur et le salarié, afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacance.

16.02 Tous les jours fériés qui surviennent le samedi ou le dimanche sont reportés au jour ouvrable précédent ou suivant.

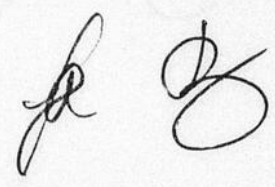
16.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

16.04 Pour avoir droit au paiement des jours de congé précités, le salarié doit avoir trente (30) jours civils de service et avoir travaillé avec la dernière équipe normale qui précède immédiatement et celle qui suit la fête, à moins que ce ne soit pour cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

17.01 Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'évènement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement (à l'exception du premier et quatrième paragraphes).

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



ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Les salariés reçoivent leur paie à toutes les semaines au plus tard, le jeudi, avec un retard d'une semaine. Si le jour de paie est chômé, la paie aura lieu le jour précédent.

Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur chèque de paie:

- 1. Le nom et prénom du salarié
- 2. La date de la période de paie
- 3. Le taux de salaire
- 4. Les déductions faites
- 5. Le montant payé
- 6. Le temps supplémentaire.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

L'Employeur s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat: De l'entrepôt à l'hôpital le plus proche et retour à l'entrepôt ou à son domicile si toutefois un tel transport est nécessaire. Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de payer pour le temps perdu par le salarié, de même que d'assurer le transport lorsque la Commission Santé et Sécurité au Travail défraie les coûts inhérents à l'accident.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE, HYGIÈNE

- 20.01 a) L'Employeur maintient un organisme ayant pour but de discuter des moyens à prendre pour prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres, de prévenir et de combattre les incendies. En cas d'urgence, un salarié peut s'attendre à être assigné où ses services sont requis.
- b) L'Union s'engage à seconder les efforts de l'employeur dans ce domaine.
- c) L'Employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans le bureau et facile d'accès. L'Employeur avise les salariés du nom des personnes autorisées à donner les premiers soins et place tel avis au tableau d'affichage.

ARTICLE 22 - FORMULE D'EMBAUCHE

- 22.01 a) L'Employeur fait signer à tout salarié une formule d'embauchage indiquant la fonction et le taux de salaire.
- b) Les examens médicaux exigés par l'Employeur sont obligatoires et en conformité avec la loi gouvernementale existante.
- c) Lorsque le salarié se conforme à une telle exigence, celui-ci n'encourt aucune perte de salaire.

- 20.01 - D)
1. La compagnie fournit aux salariés affectés au congélateur rapide des vêtements autre que les bottes, appropriés à cette température.
  2. Elle rembourse également sur présentation de facture 25% du coût d'une paire de botte de sécurité par année jusqu'à concurrence de \$20.00.
  3. Elle fournit les vêtements protecteurs tels les tabliers de caoutchouc et bottes de caoutchouc, gants et les dispositifs de sécurité nécessaires aux salariés chargés d'exécuter des tâches qui exigent l'utilisation.
  4. Les différents objets demeurent la propriété de la compagnie lorsqu'elle les fournit.



ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE

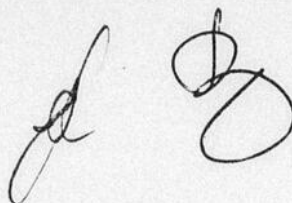
- 23.01 a) Tout salarié requis par l'Employeur pour assister à la réunion mensuelle ou au besoin du Comité de Sécurité est payé au taux régulier de sa classification durant cette réunion, pour toutes les heures qu'il y a fait, sans droit au temps supplémentaire.
- b) Tout salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'employeur ou partie syndicale durant son travail, est payé au taux régulier de sa classification, pour tous les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.
- c) La compagnie verse au salarié régulier la différence entre son salaire de base et la rémunération à laquelle il a droit lorsque assigné comme témoin ou juré dans une cause civile ou criminelle.

ARTICLE 24 - RÉPRIMANDE A UN EMPLOYÉ

- 24.01 Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un salarié sur le non respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, il le fait parécrit et copie est adressée aux délégués.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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



25.01 ( suite)

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

25.02 En cas de fermeture de l'entreprise ou d'abandon des affaires, l'Employeur fournit un préavis au salarié régulier:

- a) d'une semaine, si le salarié a moins d'un an de service,
- b) de deux (2) semaines, si le salarié a plus d'un an de service.

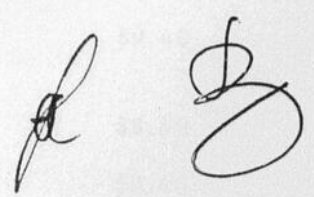
A défaut de préavis, l'Employeur doit payer une indemnité compensatrice équivalente au préavis.

26:00 - DUREE DE LA CONVENTION

26:01 - Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 25 août 1981 et sont valables jusqu'au 3 mars 1984 à minuit.

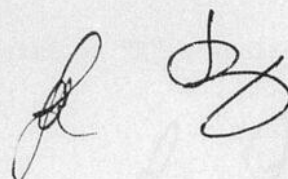
De plus, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

26:02 - Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.



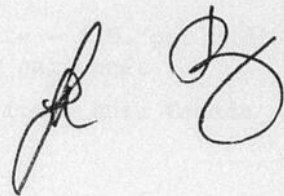
ANNEXE "A"SALAIRES (TAUX HORAIRE REGULIER)

|                                     | <u>25 août 1981</u> | <u>1 mai 1982</u> | <u>1 mai 1983</u> |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| - Vérificateur                      | \$8.37              | \$9.07            | \$9.92            |
| - Homme d'entrepôt                  | \$8.12              | \$8.82            | \$9.67            |
| - Opérateur de<br>Chariot élévateur | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Opérateur<br>d'ascenseur          | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Homme d'entretien                 | \$7.85              | \$8.55            | \$9.40            |
| - Journalier                        | \$6.25              | \$6.95            | \$7.80            |



ANNEXE "B"INDEXATION

- A) L'indice retenu aux fins des présentes est celui publié par Statistique Canada (base 1971) pour la région de Montréal.
- B) Au 1<sup>er</sup> mai 1982, on calculera le pourcentage d'augmentation de l'indice de mars 1982 par rapport à celui de mars 1981 et si ce pourcentage est supérieur à douze pour cent (12%), les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 1982 seront majorés de la différence entre ce pourcentage et 12% pour un maximum de deux pour cent (2%) de majoration de la façon suivante:
- 1 - Si la différence est de .50 de 1% ou moins l'employeur majorera les taux de .50 de 1%;
  - 2 - Si elle est entre .51 et 1%, les taux seront majorés de 1%;
  - 3 - si elle est de 1.01 à 1.5%, les taux seront majorés de 1.5%;
  - 4 - Si elle est de 1.51% ou plus, les taux seront majorés d'un maximum de 2%.
- C) Au 1<sup>er</sup> mai 1983 le même mécanisme que celui illustré en "B" s'appliquera en y apportant les changements nécessaires.



ANNEXE "C"

ASSURANCE GROUPE

1 - Les parties se sont entendues sur le plan d'assurance-groupe ci-après:

- A) Assurance-vie - 1 fois le salaire annuel à 19¢/\$1,000/mois  
- mort et mutilation accidentelle; 1 fois le salaire annuel à 8¢/\$1,000/mois  
- familiale; 1,000 par enfant (24 hr) [ 46¢ par mois  
2,000 conjoint par employé
- B) Assurance salaire - formule 1-8-104 - 66 2/3 salaire max. \$250./semaine  
99¢/\$10/mois
- C) Accident maladie - chambre semi-privée à 100% - tarif Québec  
- ambulance  
- radio - labo  
- garantie globale (PLOS)  
- osteopathe, naturopathe, podiatre: \$10 par traitement/illimité.  
- chiropraxie: \$10 par visite - \$30. par radio maximum \$350 par année  
- frais chirurgicaux et médicaux hors Canada (excédent RAMQ)  
- Soins de garde  
- Médicament - sans franchise - 80%  
- \$3.88 par mois pour une couverture individuelle et \$12.07 pour une couverture familiale.

2 - La F.U.C.M. D'Amérique, Local 2366, du consentement des parties assume la responsabilité du contrôle et de l'administration de la police et transmet copie de la police à l'employeur.



ASSURANCE GROUPE (suite)

- 3 - Les frais sont partagés à 50% entre l'employeur et les employés.
- 4 - A) Lorsqu'un employé démissionne de son emploi, il peut maintenir son assurance en vigueur pour un maximum de douze (12) semaines, s'il en en avise l'employeur par écrit au moment de remettre sa démission; selon les termes suivant:
1. Durant les 4 premières semaines suivant sa démission, s'il continue de payer cinquante pour cent (50%) de la prime totale.
  2. Pour les 8 autres semaines, s'il paie la totalité de la prime.
- B) Lorsqu'un employé est mis à pied, il peut maintenir son assurance en vigueur pour la durée de sa mise à pied, s'il en fait la demande par écrit:
1. Durant les 4 premières semaines suivant sa mis à pied, s'il continue de payer 50% de sa prime totale.
  2. Durant les semaines suivant les quatre premières, s'il paie la totalité de sa prime.
- C) Dans l'un et l'autre cas (A ou B) ci-haut l'assurance salaire ne s'applique pas à partir du moment ou l'employé ne reçoit plus son salaire régulier.



En foi de quoi les représentants des parties, dûment  
autorisés aux fins des présentes ont signé à  
Montréal, le 26 août 1981.

LES ENTREPOTS IGLOO (MONTREAL) LTEE-

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*

FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERIS ET MENUISIERS D'AMERIQUE  
(FTQ -CTC) local 2366 -

PAR:

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

