

3689-02

PAR MESSAGEUR

92 AOU 17 11 39

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

BOULANGERIE RODOLPHE LAPOINTE LTEE
170, 8ième Rue
Québec, QC

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"



ET:

SYNDICAT DES BOULANGERS ET PATISSIERS
DE QUEBEC (CSN)
155 est, Boul. Charest
Québec 2, QC
G1K 3G6

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRANT EN
VIGUEUR LE 1ER JANVIER 1982 POUR SE TERMINER
31 DECEMBRE 1983

ARTICLE 1

JURIDICTION

1:01

Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis en vertu du Code du Travail de la Province de Québec, la présente convention régit les salariés à l'emploi de l'Employeur, exception faite des salariés exclus par les certificats ou en vertu des dispositions de la loi.

ARTICLE 2

OBJET

2:01

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer d'une part, le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété de l'Employeur et d'établir, d'autre part, des conditions de travail justes et équitables pour tous.

ARTICLE 3

COOPERATION

3:01

L'Employeur et le Syndicat se déclarent que c'est leur sincère intention de coopérer de toute façon à promouvoir des relations amicales et les meilleurs intérêts de l'une et de l'autre parties.

ARTICLE 4

DROITS MUTUELS

- 4:01 *Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec, l'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariées affectés par la convention, tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.*
- 4:02 *Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, de façon compatible avec les dispositions de la convention.*
- 4:03 *Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariées ou du Syndicat, en vertu d'aucune Loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.*
- 4:04 *Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectés par cette nullité et les parties se rencontreront pour la rendre conforme.*

- 5:01 Les salariés au service de l'Employeur présentement membres en règle du Syndicat partie à la présente convention et ceux qui le deviendront pendant la durée de la présente convention, devront, comme condition du maintien de leur emploi, en demeurer membres pendant toute la durée de la convention.
- 5:02 Tout nouveau salarié assujéti à la présente convention, devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les soixante (60) jours de son embauchage, à moins de raisons graves et après consultation avec le Syndicat.
- 5:03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donnera avis écrit à l'Employeur qui devra mettre fin à l'emploi dudit salarié dans les quinze (15) jours à moins que durant ce délai, le salarié se soit conformé aux dispositions du présent article.
- 5:04 L'Employeur convient de fournir au Syndicat, à tous les mois, les noms, adresses et occupations de tous les salariés mis à pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6:01

Sur réception d'une autorisation écrite, l'employeur s'engage, pour la durée de la convention, à prélever sur les gains de chaque salarié au premier jour de paie de chaque mois, le montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée dû au Syndicat, dont la déduction est ainsi autorisée, et à transmettre le montant total de ces sommes à l'officier désigné par le Syndicat.

ARTICLE 7

REPRESENTATION

7:01

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur, sur rendez-vous, consent à le recevoir à son établissement.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8:01

Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements de l'établissement, aux endroits habituels, ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Aucun document ne sera affiché sans avoir, au préalable, été approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 9

DEFINITIONS

- 9:01 *Dans la présente convention, les mots et les termes suivants ont le sens et la signification qui leur sont ci-après donnés.*
- 9:02 *Le mot "boulangerie" désigne un atelier où l'on fabrique le pain et tout autre produit comestible préparé au moyen de levure ou tout autre produit de fermentation cuit dans un four.*
- 9:03 *Le terme "boulangier" désigne un salarié qui a la capacité et les connaissances voulues pour interpréter les formules de façon à pouvoir fabriquer toute pâte à la levure et cuire du pain, petits pains et brioches.*
- 9:04 *Le terme "chef d'équipe" désigne un boulangier tel que décrit ci-haut qui, tout en exerçant son métier, est responsable de la bonne opération d'une boulangerie lorsque plus d'un boulangier y est employé. Il distribue le travail à ses subordonnés, assiste au travail accompli, le surveille et s'assure l'obtention de la matière première et des ingrédients requis.*
- 9:05 *Le terme "aide" désigne le salarié qui, n'étant pas un boulangier qualifié, est assigné indifféremment à assister à l'une ou l'autre des opérations ci-dessus décrites ou à toute opération secondaire de la boulangerie.*

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEF
CONCILIATION ET ARBITRAGE

- 10:01 *Si, pendant la durée de la présente convention, un grief relatif à son interprétation ou à son application surgit, les parties tenteront de régler conformément à la procédure suivante.*
- 10:02 *Le salarié, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du grief, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, soumettra son grief à son Employeur ou à son représentant autorisé.*
- 10:03 *Si l'Employeur ou son représentant ne rend pas sa décision dans les sept (7) jours ou si telle décision n'est pas acceptée par le salarié, le différend sera transmis à l'arbitre choisi conjointement par les parties à la présente.*
- 10:04 *S'il n'y a pas entente sur le choix d'un arbitre, le grief sera réglé conformément au Code du Travail de la Province de Québec.*
- 10:05 *La décision de l'arbitre sera obligatoire, liera les parties et les salariés en cause.*
- 10:06 *Les frais et honoraires de l'arbitre seront aux frais des parties à parts égales.*

ARTICLE 11

CONGEDIEMENT

11:01

Si, à la suite d'un congédiement ou d'une suspension d'un salarié, il est établi, conformément à la procédure établie à l'article 10 de la présente convention, que le salarié a été suspendu ou congédié injustement, l'arbitre saisi du grief pourra ordonner sa réinstallation et déterminer, s'il y a lieu, l'indemnité payable au salarié pour la perte de salaire, laquelle indemnité ne pourra toutefois pas excéder en aucun temps le salaire perdu par ledit salarié pendant sa période de congédiement ou de suspension à sa fonction dans l'établissement. Les parties coopéreront avec l'arbitre afin que la décision soit rendue dans les trente (30) jours après la fin de l'audition. Les parties d'un commun accord pourront s'entendre pour prolonger ce délai.

ARTICLE 12

SALAIRES

12:01

Les taux minima de salaire des salariés soumis à cette convention sont les suivants:

	1er Janvier 1982	1er Janvier 1983
Chef d'équipe	\$309.00	\$335.00
Boulangier	\$292.50	\$318.50
Aide-boulangier	\$222.00	\$248.00

ARTICLE 12

SALAIRES

12:02

Quand dans une semaine donnée de cinq (5) jours de travail, le nombre d'heures de travail requis du salarié, autre que le surnuméraire, est inférieur à la semaine normale de travail, il ne doit être fait aucune réduction de salaire.

12:03

Les salariés qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, reçoivent un salaire supérieur au salaire de base prévu par leurs fonctions, bénéficient de tel salaire supérieur pendant la durée de ladite convention à la condition toutefois, qu'ils exercent leurs mêmes fonctions au service d'un même Employeur.

12:04

Les taux hebdomadaires ci-haut mentionnés devront être divisés par cinq (5) pour déterminer le paiement d'une journée régulière de travail et les mêmes taux hebdomadaires divisés par quarante (40) pour déterminer le taux horaire.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13:01

La semaine régulière de travail des salariés assujettis à cette convention est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13:01

Les cédules de travail présentement en vigueur le resteront pour la durée de la convention (moins deux (2) heures). Pour chaque semaine de travail, un salarié a droit à un salaire minimum équivalent au salaire prévu à l'article 12:01 (temps supplémentaire exclus).

13:02

Un salarié n'est pas tenu de travailler plus de dix (10) heures par jour.

13:03

Chaque salarié aura droit à une demi-heure (½) de repos rémunérée pour chaque période de repas.

13:04

Chaque salarié aura droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

ARTICLE 14

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

14:01

Tout travail effectué en plus des heures de la semaine régulière de travail déterminée à l'article précédent sera rémunéré à taux de salaire et demi.

14:02

Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de salaire double, soit le salaire du salarié (salaire réel) majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 14

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 14:03 Tout travail effectué par un salarié, en plus de dix (10) heures dans une même journée sera rémunéré à taux et demi du salaire.
- 14:04 Tout travail effectué l'un des jours de congés chômés et payés sera rémunéré au taux de salaire double, en plus du paiement de la fête.
- 14:05 Les salariés de l'équipe de nuit recevront une prime de cinq (\$5.00) dollars par semaine, un dollar (\$1.00) de plus par heure le dimanche.
- 14:06 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, le salaire hebdomadaire prévu pour chaque occupation sera divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail alors en vigueur tel que prévu à l'article 13 de la présente convention.

ARTICLE 15

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 15:01 Les jours suivants seront considérés comme des jours de fête chômés et payés:
- Veille du Jour de l'An
 - Premier de l'An
 - Lendemain du Premier de l'An

ARTICLE 15

JOURS CHÔMES ET PAVES

15:01

- Lundi de Pâques
- Saint-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Veille du Jour de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël

15:02

Pour bénéficier des fêtes chômées ci-haut énumérées, les salariés d-vront avoir travaillé au moins la moitié des jours ouvrables dans la semaine où la fête est prévue.

ARTICLE 16

CONGES-MALADIE

16:01

Tous les salariés ayant une (1) année de service continu lors de la signature de la présente convention, bénéficieront d'un crédit maladie de dix (10) jours par année à compter du 1^{er} Janvier de chaque année durant le terme de la présente convention et pour sa durée.

16:02

Pour bénéficier des congés-maladie énumérés au paragraphe précédent du présent article, les salariés devront produire à l'Employeur, sur demande, un certificat médical à cet effet pour toute absence de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 16

CONGES MALADIE

16:03

Il est convenu entre les parties à la présente que dans le cas d'une maladie prolongée où le salarié bénéficie de l'indemnité hebdomadaire prévue par le plan d'assurance sociale en vigueur dans l'établissement de l'Employeur, le montant versé par l'Employeur au salarié en paiement des congés maladie représentera l'équivalent de la différence entre telle indemnité et le salaire régulier du salarié.

16:04

Tout salarié sérieusement malade durant les heures de travail peut s'absenter de son travail sans avoir à attendre son remplaçant.

ARTICLE 17

PAIE

17:01

La paie sera faite chaque semaine, le jeudi, en monnaie légale du Canada ou par chèque. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- le nom et le prénom du salarié;
- la date de la période de paie;
- le taux de salaire;
- le temps supplémentaire;
- les déductions faites;
- le montant net payé.

ARTICLE 18

VACANCES PAYEES

- 18:01 Tout salarié, qui au 1er Mai de chaque année, a accumulé un (1) an de service continu, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 18:02 a) Tout salarié, qui au 1er Mai de chaque année, a accumulé six (6) ans de service continu, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- b) Tout salarié qui, au 1er Mai de chaque année, a accumulé treize (13) ans et plus de service continu, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 18:03 Tout salarié qui quitte son emploi avant le 1er Mai ou qui est congédié ou mis à pied a droit au paiement des vacances prévues au présent article selon ses années de service, proportionnellement au nombre de mois travaillés depuis le 1er Mai précédent.
- 18:04 Les vacances seront payées à raison d'une (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines régulières de travail au taux régulier du salarié selon le cas.
- 18:05 La paie de vacances sera donnée avant le départ pour les vacances.

ARTICLE 18

VACANCES PAYEES

18:06

Les vacances seront accordées de la façon suivante:

1. Les deux (2) premières semaines définies au paragraphe 18:01 du présent article seront accordées entre le 1er Mai et le 1er Septembre de chaque année.
2. La troisième (3e) semaine de vacances pourra être prise en tout autre période de l'année en jours consécutifs ou non après entente entre le salarié et l'Employeur quant à la date.

18:07

Le terme semaine, pour fins d'application de la présente cédule, signifie une semaine de calendrier s'étendant du dimanche au samedi suivant.

18:08

Les vacances seront accordées en tenant compte de l'ancienneté. Ainsi, le salarié possédant le plus d'ancienneté aura droit au premier choix de sa période de vacances et ainsi de suite.

ARTICLE 19

CONGES SOCIAUX

19:01

L'Employeur accordera des permis d'absence sans perte de salaire pour le salarié régulier concerné dans les cas suivants et pour le nombre de jours indiqués:

ARTICLE 19

CONGES SOCIAUX

19:01

1. Naissance de son enfant:
 - une (1) journée

2. Décès de son père, de sa mère, de son conjoint ou de son enfant:
 - trois (3) jours

3. Décès de son beau-père, de sa belle-mère:
 - un (1) jour entre le jour du décès et celui des funérailles

4. Décès de son beau-frère, de sa belle-soeur:
 - une (1) journée

5. Décès de son frère, de sa soeur:
 - deux (2) jours

6. Décès d'un oncle, d'une tante:
 - une (1) journée

7. Si le décès a lieu à plus de cent (100) milles de la résidence, le salarié a le droit à

ARTICLE 19

CONGES SOCIAUX

19:01 7. une (1) journée ouvrable de congé payé de plus.

19:02 L'Employeur pourra exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.

ARTICLE 20

ANCIENNETE

20:01 Trois (3) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté d'un salarié soit reconnu et, parès cette période, ce droit comptera à partir du premier jour de l'emploi.

20:02 Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

1. Abandon volontaire;
2. Renvoi pour cause;
3. Abandon du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans avis donné à l'Employeur, par lui ou son représentant, à moins de raison majeure;
4. Tout salarié absent pour cause de maladie ou d'accident accumule son ancienneté pen-

ARTICLE 20

ANCIENNETE

20:02

4. *dant une période de vingt-quatre (24) mois. Après ces vingt-quatre (24) mois, le salarié conserve son ancienneté.*
5. *Si, après avoir été mis à pied pour manque de travail, il fait défaut de signifier de reprendre le travail dans les six (6) jours après avoir reçu un avis personnel ou par télégramme à cet effet par l'Employeur, adressée à sa dernière adresse connue de l'Employeur.*
6. *Tout salarié mis à pied accumule son ancienneté pendant une période de douze (12) mois. Après ces douze (12) mois, il conserve son ancienneté.*

ARTICLE 21

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED, REEMBAUCHAGE

21:01

Dans les cas de promotion à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention, transfert, mise à pied ou réembauchage, l'Employeur accordera la préférence au salarié possédant l'ancienneté de service, pourvu que ce salarié soit qualifié pour exécuter le travail de façon adéquate. Le salarié aura alors droit à une période d'essai de trois (3) mois. Si, durant cette période, le salarié ne peut exécuter le travail de façon adéquate, l'Employeur pourra alors retourner le salarié à son ancienne occupation. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 21

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED, REEMBAUCHAGE

21:02

Il sera loisible au salarié, en tout temps au cours de la période d'essai, de retourner à son ancienne fonction, ainsi qu'à son ancien salaire.

ARTICLE 22

TRANSFERT

22:01

Dans les cas où un salarié occupe deux (2) ou plusieurs fonctions pendant la durée d'une même semaine de travail, son salaire ne sera pas modifié, excepté dans le cas où il exécutera une fonction prévoyant un salaire supérieur pendant plus que la moitié des heures de la semaine. Il recevra alors le salaire prévu pour ladite fonction pour la durée de la semaine.

ARTICLE 23

PROHIBITION DE REDUIRE LES SALAIRES
ET NOUVELLES OPERATIONS

23:01

Advenant le cas où l'Employeur fera des changements dans ses méthodes de fabrication ou devra installer de nouvelles machineries et créer de nouvelles opérations, l'Employeur convient de n'effectuer aucune réduction de salaire pendant la période de transition et de procéder conjointement avec les représentants et le représentant syndical du Syndicat à la fixation de la rémunération de chacune des nouvelles opérations; s'il ne peut y avoir entente entre

ARTICLE 23

PROHIBITION DE REDUIRE LES SALAIRES
ET NOUVELLES OPERATIONS

23:01

les parties, le cas pourra alors être soumis à la procédure de griefs prévue à l'article 10 de la présente convention, y compris l'arbitrage.

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

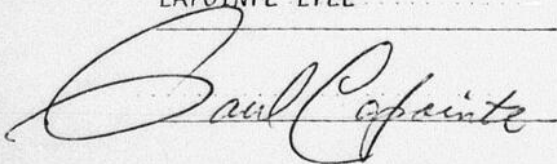
24:01

La présente convention entre en vigueur le 1er Janvier 1982 pour se terminer le 31 Décembre 1983.

24:02

La convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec
ce 3 ième jour du mois de Juillet 1982.

BOULANGERIE RODOLPHE
LAPOINTE LTEE

SYNDICAT DES BOULANGERS ET
PATISSIERS DE QUEBEC (CSN)
