

4521-1

CT-86-09-Q-064

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-27076-04

AFFAIRE: QD-074-08-86

Québec, le 18 septembre 1986

P R E S I D E N T:

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

---

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA  
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC  
FAT COI CTC FTQ, LOCAL 480  
293, boul. Vachon  
C.P. 938  
Ste-Marie de Beauce, Qué.  
G6E 3C1  
(nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

CULINAR INC.  
883, rue Notre-Dame nord  
Ste-Marie de Beauce, Qué.  
G6E 3B2

EMPLOYEUR

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été  
donnée le 7 janvier 1966, qui a été modifiée le 20 mai  
1969, le 8 avril 1971, le 9 octobre 1979, le 23 octobre 1981  
et le 23 janvier 1985, le "Syndicat International des  
travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac FAT COI  
CTC FTQ, local 480" groupe:

"Tous les employés salariés au sens du Code  
du travail, à l'exception des employés de bu-  
reau, des livreurs-vendeurs, des inspecteurs,  
des employés préposés aux ventes, et des tech-  
niciens du laboratoire."

de l'employeur.

Le 26 août 1986 l'agent syndical nous  
avise du changement de nom de l'association accréditée.

CONSIDERANT dès lors qu'il y a lieu de  
modifier l'accréditation, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant  
la désignation du syndicat en celle de:

Syndicat International des Travailleurs  
et Travailleuses de la boulangerie,  
confiserie et du tabac FAT COI CTC FTQ,  
Local 480

Serge LALANDE,  
commissaire général adjoint.

RK/ag



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	Q 27076-04
<b>Date</b>	Signature 86-08-22	Reception 86-08-28	<b>Durée</b>	Du 86-08-22	Au 88-04-30	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> 125

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac Local 480</b> 293, Boul. Vachon Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0 Att: M. Gilles Lehoux	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Culinar Inc.</b> 883, rue Notre-Dame Nord Ste-Marie de Beauce, Qc G6E 3B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>1072-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: *Gilles Lehoux* Date: 86-09-05

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

45211-

RECHERCHE

QD074-08-86  
art. 39  
arrivé le 86-08-28  
S.L.K.

Echéance: 30 avril 1988

PAR MESSAGEUR

B.C. (Q.)  
QUÉBEC

86 AVRIL 28 14:18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenu

Q 27076-04

ENTRE : CULINAR INC., GROUPE PÂTISSERIE ET CONFISERIE  
(usine de confiserie Vachon)

(ci-après appelé "L'Employeur")

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRA-  
VAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU  
TABAC, local 480

(ci-après appelé "le Syndicat")

Q 2074-08-86

art. 39

arrivé le 86-08-28

S.L.K.

Echéance: 30 avril 1988

## TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>Page</u>
Accès à l'usine .....	4
Ancienneté .....	10
Avantages sociaux .....	29
But .....	4
Classification des tâches et taux de salaire .....	38
Comité et délégués syndicaux .....	6
Conditions spéciales de travail .....	34
Congés chômés et payés .....	23
Description de tâches .....	39
Dispositions particulières pour les camionneurs .....	36
Droits de la gérance .....	4
Durée de la convention .....	33
Emplois vacants .....	12
Employés hors de l'unité de négociation .....	32
Grève ou lock-out .....	4
Heures de travail .....	17
Interprétation .....	3
Mesures disciplinaires .....	10
Période de repos et repas .....	20
Permis d'absence .....	26
Préambule .....	3
Procédure de règlement des griefs .....	7
Réduction de main-d'oeuvre .....	14
Relations .....	4
Rencontres .....	32
Sécurité et santé .....	28
Securité syndicale .....	5
Surtemps .....	21
Tableau d'affichage .....	32
Transfert .....	15
Vacances .....	24

PRÉAMBULE:

La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été accrédité le 7 janvier 1966 par la Commission des Relations de travail du Québec, comme le seul agent négociateur collectif des employés suivants de la Compagnie:

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des livreurs-vendeurs, des inspecteurs, des employés préposés aux ventes et des techniciens de laboratoire".

INTERPRÉTATION:

Toutes les fois que le terme "salarié" est utilisé dans le texte de la présente convention, il est à la fois singulier ou pluriel, selon que le contexte s'y prête.

Toutes les périodes ou tous les délais mentionnés dans le texte de la présente convention, exprimés en jours, veulent toujours dire jours ouvrables, à moins d'être spécifiquement exprimés autrement.

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention collective de travail est de maintenir des relations mutuelles satisfaisantes entre la Compagnie et ses salariés, d'assurer une procédure prompte et équitable pour ajuster les griefs et mécontentes, de maintenir des conditions satisfaisantes de travail, d'établir et de maintenir des heures de travail convenables, des salaires et classifications pour tous les salariés assujettis aux dispositions de cette convention.

Cette convention a également pour but de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production et la protection de la propriété tout en sauvegardant les bonnes conditions de travail des salariés.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination de part et d'autre, et ni l'un ni l'autre n'entravera ses activités respectives permises aux articles pertinents dans le Code du Travail de la Province de Québec alors en vigueur.

ARTICLE 3 - GRÈVE OU LOCK-OUT

3.01 La Compagnie et le Syndicat se conforment aux dispositions relatives à la grève et au lock-out énoncées dans le Code du Travail de la Province de Québec alors en vigueur.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA GÉRANCE

4.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise et de diriger le personnel conformément à ses besoins et à ses obligations.

ARTICLE 5 - ACCÈS A L'USINE

5.01 L'agent d'affaires du Syndicat a le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans

la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du Syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation du service du personnel et à la condition qu'il n'en résulte pas d'interruption dans la marche des opérations.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés réguliers actuels et les nouveaux salariés après leur période d'essai complétée (prévue à l'article 10), doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir et/ou demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de cette convention.
- 6.02 L'Employeur retient à la source les frais d'initiation et les cotisations syndicales hebdomadaires fixés par le Syndicat. Les frais d'initiation sont retenus en trois (3) versements.
- 6.03 Les montants versés par le salarié conformément aux clauses précédentes sont remis au Syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque période financière, accompagnés d'une liste par ordre alphabétique indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, avec son numéro d'assurance sociale, sa date d'embauche et sa date de départ lorsqu'il y a lieu. Ladite liste fournira la raison pour laquelle un salarié ne paie pas de cotisation et ce, au cours de toute une période.
- 6.04 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres retenues autorisées par le salarié pour la période de paye dans laquelle les cotisations syndicales doivent être retenues est moindre que le montant de la cotisation hebdomadaire régulière, aucune retenue n'est effectuée par la Compagnie pour cette période.
- 6.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la Compagnie n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.
- 6.06 La formule de demande d'admission comme membre du Syndicat est fournie par le Syndicat à l'Employeur. Ladite formule dûment complétée par le salarié est envoyée au bureau du Syndicat.
- 6.07 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il a été expulsé du Syndicat ou non accepté; cependant, le salarié doit payer la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 7 - COMITÉ ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 7.01 a) L'Employeur reconnaît un comité syndical composé de pas plus de cinq (5) salariés réguliers de la Compagnie, dont un (1) sera le président de l'unité de négociation et un autre le vice-président. Il incombe à ce comité de transiger avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'administration de cette convention.
- b) Les membres de ce comité agissent aussi comme délégués syndicaux et sont répartis comme suit: deux (2) délégués parmi les salariés de la fabrication, soit un (1) de jour et un (1) de soir, un (1) délégué parmi les salariés de l'expédition et réception, un (1) délégué parmi les salariés du transport et un (1) délégué parmi les salariés de la sanitation et entretien. Si un délégué est absent lorsque requis, le président ou le vice-président peut agir à sa place.
- 7.02 Le Syndicat avise le service du personnel de la Compagnie par écrit, au cours de la semaine qui suit leur nomination respective, de l'identité (prénom, nom, matricule) des salariés de la Compagnie qui ont été désignés à titre de membre du comité. Si pour quelque raison que ce soit un salarié de la Compagnie doit être remplacé sur ce comité, le Syndicat doit aviser la Compagnie de la manière mentionnée ci-haut.
- 7.03 Le Syndicat reconnaît que les délégués ont des devoirs à remplir à titre de salariés de la Compagnie et que ces salariés ne doivent pas délaier leur travail dans le but de traiter des questions touchant à l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat; ladite permission ne devant pas être refusée sans raison valable.
- 7.04 Lors des négociations et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, les délégués présents sont compensés pour le temps perdu durant leurs heures normales de travail.
- 7.05 Les dispositions de la clause précédente s'appliquent aussi lors de rencontres de règlement de griefs pour les délégués et les salariés présents, mais seulement lorsque ces rencontres ont lieu pendant les heures normales de travail des salariés impliqués. Cependant, ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas à l'étape de l'arbitrage de la procédure de règlement de griefs.

- 7.06 La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit de toute plainte contre un membre de ce comité; copie de la plainte est remise au délégué concerné.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de l'Employeur en matière de condition de travail telle que prévue à la convention ou par la façon dont la convention collective est interprétée ou appliquée peut soumettre un grief selon les dispositions qui suivent.

- 8.02 Sous peine de nullité, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant immédiatement les faits ou la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, le salarié, accompagné du délégué syndical, soumet son grief de façon verbale à son supérieur immédiat et la procédure par la suite est la suivante:

- 8.03 Étape 1:

Le grief est discuté avec le supérieur immédiat par le salarié en cause avec un délégué syndical. Le supérieur immédiat communique sa réponse par écrit au salarié avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

Étape 2:

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit, dans un délai maximum de dix (10) jours de la réponse, au chef de service. Une rencontre des parties impliquées peut avoir lieu et la décision du chef de service est communiquée par écrit au salarié avec copie au Syndicat dans un délai de dix (10) jours à compter de la réception du grief en deuxième étape.

Étape 3:

Si la décision rendue à l'étape précédente n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis par écrit au représentant mandaté par la direction du personnel dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de réception de la décision. Le représentant mandaté par la direction du personnel prend entente avec l'agent d'affaires du Syndicat pour une rencontre avec ce dernier dans un délai de dix (10) jours. Il est entendu que le représentant mandaté par la direction du personnel et l'agent d'affaires peuvent inviter tout autre représentant de la Compagnie ou des employés qui

peuvent contribuer à l'analyse et au règlement du cas. La réponse à cette étape doit être communiquée dans les dix (10) jours suivant la rencontre ou si une rencontre n'était pas nécessaire, dans les quinze (15) jours de la réception du grief à cette étape.

8.04

Grief collectif

Si le libellé d'un grief implique discrimination par du personnel de la Compagnie, hors de l'unité de négociation, à l'égard d'un ou plusieurs salariés ou si un grief implique ou affecte un groupe de salariés (trois (3) ou plus), un tel grief doit être soumis par écrit par un représentant autorisé du Syndicat tel que prévu à l'étape 2 de la clause 8.03 en respectant toutefois le délai prévu à la clause 8.02.

8.05

Grief suite à un congédiement ou à une suspension

Un grief concernant un congédiement ou une suspension présumé injuste doit être présenté directement au représentant mandaté par la direction du personnel dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date où la mesure disciplinaire a été signifiée par courrier recommandé au bureau du Syndicat.

8.06

Le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la réponse prévue à l'étape 3, si cette réponse n'est pas jugée satisfaisante.

La partie qui désire porter le grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre par écrit et suggérer le nom de personnes pouvant agir à titre d'arbitre unique.

8.07

Les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours qui suivent le jour où l'avis d'arbitrage a été signifié; sinon, le Ministre du Travail est prié d'en désigner un.

8.08

Pouvoir de l'arbitre:

a) l'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.

b) dans le cas de congédiement, de suspension ou toute autre décision déclarée injuste par l'arbitre, ce dernier a le pouvoir d'ordonner le réembauchage ou la réinstallation selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de l'Employeur, en tenant compte toutefois des gains et autres avantages que le salarié a reçus dans l'intervalle.

- c) la décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et les salariés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux parties.
- 8.09 Aucune action civile, pénale ou criminelle, pouvant résulter d'un grief n'est exercée par le salarié, l'Employeur, le Syndicat ou les intéressés devant les tribunaux à juridiction judiciaire ou quasi-judiciaire avant que la procédure des griefs ou d'arbitrage ci-haut prévue n'ait été épuisée.
- 8.10 Témoin:
- Chacune des parties peut, lors de l'arbitrage, requérir à ses frais la présence de tout témoin de l'extérieur qu'elle juge nécessaire. Il est entendu que les dispositions raisonnables nécessaires sont prises pour permettre à l'arbitre l'accès au lieu du travail d'où origine le grief à l'arbitrage, lorsque celui-ci le juge utile. Chacune des parties compense s'il y a lieu, les témoins qu'elle assigne parmi les salariés.
- 8.11 Entente:
- Toute entente écrite et signée par les représentants autorisés des deux parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure ci-haut mentionnée est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tout salarié régi par la présente convention.
- 8.12 Représentation:
- Le Syndicat et la Compagnie peuvent se faire représenter à leurs frais par un agent extérieur lors de la négociation d'un grief ou au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.
- 8.13 Le Syndicat et l'Employeur défraient à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail n'en assume les frais.
- 8.14 La procédure et les délais qui précèdent sont de rigueur, mais peuvent toutefois être modifiés par entente écrite entre les parties.
- 8.15 Tout membre du comité peut formuler un grief syndical lorsqu'il y a violation de la convention, un tel grief doit être commencé à l'étape 1. Il est convenu que le grief syndical ne doit pas limiter le droit ou la responsabilité d'un salarié de présenter un grief individuel lorsqu'il le juge utile.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsqu'un salarié reçoit un avis disciplinaire écrit, une copie de cet avis est remise simultanément à son délégué. Un tel avis doit être remis dans les dix (10) jours de la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui le motive.
- 9.02 Ce salarié peut valablement présenter un grief selon la procédure établie en 8.02 s'il croit la plainte injustifiable. Si aucun grief n'est enregistré au cours de cette période, la plainte est alors considérée comme justifiée.
- 9.03 Une plainte considérée comme justifiée et qui n'a pas été suivie d'une répétition d'offense de même nature dans les six (6) mois travaillés qui suivent ne peut être invoquée contre un salarié.
- 9.04 A l'exception des salariés en période d'essai, dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, l'Employeur avise le Syndicat par courrier recommandé dans les cinq (5) jours suivant la date de la suspension ou du congédiement. Un tel avis contient le motif et la date du congédiement ou de la suspension et, copie en est remise au salarié impliqué et à son délégué au plus tard à la date ci-avant mentionnée.
- 9.05 Tout salarié peut, après avoir obtenu rendez-vous avec le directeur du personnel ou son représentant, consulter son dossier officiel accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical.
- 9.06 Dans tous les cas où un salarié est sujet à une mesure disciplinaire, ce salarié peut se faire accompagner de son délégué syndical.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie le temps de service continu d'un salarié auprès de la Compagnie, calculé en termes d'années, mois et jours et elle s'applique sur la base de l'unité de négociation.
- 10.02 a) L'ancienneté d'un salarié (étudiants exclus) s'acquiert après une période d'essai de cinquante (50) jours de travail accumulés à l'intérieur d'une période de six (6) mois pour le compte de l'Employeur. Une fois cette exigence respectée, l'ancienneté est alors rétroactive à la première date d'embauche ou à six (6) mois maximum. Pendant sa période

d'essai, le salarié peut être remercié de ses services sans avoir droit de recours à la procédure de règlement des griefs prévue à cette convention.

- b) Un étudiant n'est plus considéré comme tel à compter de la Fête du Travail et débute alors sa période de probation. Il est convenu qu'aucun étudiant n'est embauché ou gardé à l'emploi tant et aussi longtemps qu'il peut y avoir des salariés mis à pied dont la période d'essai est complétée.

10.03 a) La Compagnie fournit au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés, laquelle doit comprendre la date du début de l'ancienneté, le numéro d'assurance sociale et la fonction de chaque salarié; celle-ci est révisée à chaque mois, s'il y a lieu et elle demeure affichée en permanence sur les tableaux d'affichage.

- b) Les contestations au sujet du rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur est corrigée. Après ce délai, une fois les corrections faites, ces listes sont considérées comme officielles.

- c) Dans le cas où plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, un tirage au hasard, en présence d'un délégué syndical, fixera le rang d'ancienneté pour tout nouvel employé.

10.04 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il est congédié pour juste cause et non-réinstallé;
2. s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie; un salarié est considéré avoir quitté volontairement l'emploi de la Compagnie s'il est absent cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans permission ou avis, sauf dans les cas de force majeure;
3. s'il est absent pour cause de maladie, d'accident ou de mise à pied par manque de travail pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
4. si après avoir été mis à pied, il refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue le priant de revenir au travail; à moins qu'une entente soit prise entre les parties visant à extensionner ce délai dans un cas majeur. Copie de cette lettre est remise au Syndicat;

5. si la salariée est absente pour cause de grossesse pendant une période excédant neuf (9) mois en tout, avant ou après l'accouchement. Cette période pourra être prolongée de trois (3) mois si ces trois (3) mois sont pris avant la date prévue de l'accouchement.

N.B. Ces périodes peuvent être extensionnées par consentement mutuel écrit des deux parties aux présentes.

- 10.05 L'ancienneté est le facteur prédominant dans les cas de: rétrogradation, mise à pied et rappel, promotion, préférence d'équipe, si le salarié a les qualifications pour satisfaire aux exigences normales de la tâche visée, sujet toutefois aux dispositions de la clause 12.02.
- 10.06 a) Un employé de la Compagnie (à l'usine de Ste-Marie) qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui accède à ladite unité, débute comme employé non classifié tout en conservant son ancienneté moins cinq (5) ans.
- b) Un salarié qui a quitté l'unité de négociation, tout en demeurant au service de la Compagnie et qui la réintègre par la suite, perd de l'ancienneté pour une période égale à celle où il a quitté maximum cinq (5) ans. Cependant, si cet employé réintègre l'unité de négociation en dedans de six (6) mois, il peut reprendre la dernière fonction qu'il occupait lors de sa nomination; autrement, il débute comme employé non classifié. Cette période peut être extensionnée par consentement mutuel écrit des parties.
- c) Un employé de la Compagnie autre que ceux de la confiserie qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui y accède au cours de cette convention, débute comme tout nouveau salarié et ses droits d'ancienneté acquis auparavant ne sont pas reconnus, sauf pour fin de détermination de ses droits aux vacances et autres avantages sociaux.

#### ARTICLE 11 - EMPLOIS VACANTS

- 11.01 Toute vacance de caractère permanent ou d'opérations nouvellement créées, autres que le travail général sont affichées sur les tableaux disposés à cette fin, pour une période de quatre (4) jours complets de travail. L'affichage contient une description de la fonction vacante, les qualifications requises et le taux de salaire applicable. Une copie est remise au Syndicat. Les candidats doivent soumettre à qui de droit leur candidature par écrit et la Compagnie remet au Syndicat la liste des postulants.

- 11.02 Durant la période d'entraînement de trente (30) jours de présence au travail suivant l'accession d'un salarié à une nouvelle fonction, il est loisible et au salarié et à la Compagnie de canceler l'accession du salarié à la fonction qu'il occupe en faveur d'un retour à sa fonction régulière précédente. Le salarié jugé inapte par la Compagnie à remplir une telle fonction en est notifié de la ou des raisons par un avis écrit avec copie au Syndicat. Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie, il peut contester telle décision par la procédure normale de grief. Les parties pourront s'entendre pour extensionner la période de trente (30) jours.
- 11.03 Dans le cas de nouvelles fonctions ou de fonctions existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, l'Employeur peut établir une période d'expérience de trente (30) jours de travail sur cette fonction, pendant laquelle le salarié qui y est affecté est payé au taux de sa dernière fonction. A la suite de cette période d'expérimentation, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur les taux applicables à une telle fonction, en tenant compte des classifications et des taux de salaire existants dans la présente convention. En cas de désaccord, le salarié et/ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.
- 11.04 a) Toute vacance de caractère temporaire, autre que le travail général et devant excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs doit être remplie selon les dispositions des clauses 11.01 et 11.02 et de cet article.
- b) Dans tout cas de vacance à caractère temporaire autre que le travail général devant être pour une durée de moins de cinq (5) jours, l'Employeur s'efforce de combler le poste par un salarié général dont la période de vacance ne coïncide pas avec la période de vacances de l'employé classifié.
- 11.05 Nonobstant l'article 11.01, un salarié qui accède à une fonction temporaire de plus de quinze (15) jours et qui s'est qualifié selon les dispositions de la clause 11.02, est considéré comme promu dans la fonction où il a accédé, lorsqu'un poste permanent devient disponible au sein de ladite fonction; toutefois, ce salarié devra se qualifier à nouveau selon la clause 11.02.

Malgré ce qui précède, il est convenu que si la vacance temporaire a pris fin depuis plus de six (6) mois, cette fonction est affichée de nouveau.

- 11.06 Un salarié qui accède à un poste temporaire selon les dispositions de la clause 11.04, retourne à sa fonction régulière au moment où cette vacance temporaire prend fin.
- 11.07 Advenant le cas où le salarié n'est pas au travail à cause de maladie ou d'absence pour service commandé à l'extérieur ou pour toute autre raison, au moment de l'affichage, ce salarié est considéré éligible au même titre que les autres salariés, pourvu qu'il puisse aller remplir sa demande ou à défaut, déléguer par procuration un représentant du comité du Syndicat de le faire pour lui.
- 11.08 A l'intérieur d'une période de soixante (60) jours à partir de la fin d'un poste temporaire, chaque fois que le travail devient disponible pour cinq (5) jours ou plus sur une fonction en cause, c'est le salarié qui a occupé la fonction temporaire qui est aussitôt transféré, nonobstant la clause 11.04 a).

ARTICLE 12 - RÉDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 Lorsqu'une réduction de la main-d'oeuvre est nécessaire de façon à maintenir la semaine régulière de travail, l'Employeur fait des mises à pied en conformité avec les dispositions de l'article 10 de cette convention. La même procédure s'applique lors des rappels. Aucun nouveau salarié n'est embauché alors que des salariés réguliers sont mis à pied, en autant que ces derniers soient qualifiés et détiennent les permis nécessaires pour accomplir le travail requis.
- 12.02 a) Lorsqu'il y a déplacement ou qu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés dans l'une ou l'autre des tâches apparaissant à l'annexe "C", le premier salarié à être retiré est celui qui oeuvre sur une base temporaire s'il y en a, sans tenir compte de l'ancienneté de ce dernier. C'est la clause 11.06 qui s'applique alors pour celui-ci. Ensuite, c'est le salarié ayant le moins d'ancienneté qui est retiré.
- b) Il est permis à ce dernier de se classier à la place d'un autre salarié comptant moins d'ancienneté que lui, sur l'équipe visée, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche visée, sans entraînement. Il est convenu qu'un salarié ayant déjà occupé ladite fonction par voie d'affichage et complété la période d'entraînement, n'aura pas à prouver de nouveau sa qualification. Le salarié qui a ainsi changé de tâche retourne à sa tâche

précédente dès que le travail devient disponible pour cinq (5) jours et plus dans les douze (12) mois suivant la réduction de main-d'oeuvre.

- 12.03 a) La liste des salariés touchés par une réduction de main-d'oeuvre est affichée au plus tard le jeudi midi de la semaine de la mise à pied. Cette dite liste est affichée sur quatre (4) babillards et l'emplacement de ceux-ci est déterminé conjointement entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat. Le salarié qui désire se prévaloir de son ancienneté pour se classer dans une autre fonction doit faire part de son intention avant 10h00 a.m. le vendredi.
- b) La Compagnie remet au délégué une liste des salariés sujets à une mise à pied au plus tard le midi du jour de la mise à pied.
- 12.04 Advenant que la Compagnie déciderait de fermer son usine actuelle dans le but d'aller opérer en dehors de Ste-Marie et que ceci provoque la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, ceux-ci ont droit à une paye de séparation équivalente à une (1) paye hebdomadaire régulière pour chaque année de service, payable aux taux prévus à la convention au moment de la fermeture. Il est convenu que ceci ne s'applique pas aux salariés à qui la Compagnie aurait proposé par écrit de la suivre.
- 12.05 Dans l'éventualité d'un déménagement de l'entreprise à l'extérieur des limites de Ste-Marie, l'Employeur avise les salariés au moins trois (3) mois à l'avance afin de discuter avec leurs représentants des modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre ou autres détails connexes.
- 12.06 Si la Compagnie décidait de cesser d'opérer elle-même un secteur d'activité au sein de son entreprise, le salarié directement touché par une telle décision recevrait une paye de quittance selon le même principe qui est prévu à la clause 12.04, à moins qu'il ait refusé de se prévaloir de la clause 12.02. Pour les fins de cette clause, les secteurs d'activités sont les suivants: fabrication, transport, expédition-réception, sanitation ou entretien.

#### ARTICLE 13 - TRANSFERT

- 13.01 Un salarié transféré selon les dispositions des clauses 11.01, 11.02 et 11.04 reçoit immédiatement le taux de salaire de sa nouvelle tâche s'il a déjà fait son entraînement selon la clause 11.02. Dans les autres cas, il reçoit le taux de salaire de la fonction dans laquelle il a accédé immédiatement après son entraînement terminé. Pendant son

entraînement, il reçoit le taux de salaire de sa fonction permanente, plus la moitié de l'écart entre celui-ci et le taux de la fonction pour laquelle il s'entraîne.

- 13.02 Un salarié transféré temporairement à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, à la demande de la Compagnie conserve son taux de salaire pour la durée d'un tel transfert. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas de mise à pied.
- 13.03 a) Tout salarié possédant les qualifications de la tâche selon 11.02, transféré temporairement à la demande de la Compagnie 50% ou plus d'une journée régulière ou 50% ou plus d'une semaine régulière de travail à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé que le taux de sa tâche régulière, reçoit le taux de salaire prévu pour cette tâche pour toute la journée ou toute la semaine, selon le cas.
- b) Tout autre salarié, transféré temporairement à la demande la Compagnie à un poste dont le taux de salaire est plus élevé, doit d'abord se qualifier pour cette fonction selon la clause 11.02 et est rémunéré selon l'article 13.01 durant cette période.
- Dès qu'il s'est qualifié, il reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il est temporairement transféré et ce, pour la durée de son transfert, nonobstant les dispositions de la clause 13.03 a).
- 13.04 Un salarié transféré à sa propre demande à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction.
- 13.05 Un salarié ainsi affecté par transfert est informé au moment du transfert si ce transfert est permanent ou temporaire.
- 13.06 a) Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir sa tâche habituelle par suite d'une incapacité physique, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans les dix (10) jours suivant cette demande, pour évaluer les possibilités de confier d'autres tâches à cet employé.
- b) Les parties tentent alors de s'entendre pour recycler un tel salarié à une fonction qui pourrait correspondre à l'état physique du salarié concerné, tout en tenant compte, entre autres, de ses états de service, des recommandations médicales, de la nature de l'incapacité et des exigences des opérations de l'Employeur.
- c) Suite à une entente dans le cadre de la présente clause, le salarié comptant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté et qui

serait déplacé à une fonction dont le taux de salaire est inférieur à celui qu'il recevait précédemment, maintiendra ce taux jusqu'à ce que le taux de la nouvelle fonction dépasse le taux de salaire qu'il détient.

- 13.07 Lors d'un poste vacant non classifié, tout salarié qui manifeste le désir de transférer de département peut se prévaloir de son droit d'ancienneté. Il est entendu que cette demande doit se faire par l'entreprise d'un membre du comité syndical et que la Compagnie se réserve le privilège d'accepter ou de refuser un tel transfert avec explications variables.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Pour les salariés en général, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, pour les salariés de l'équipe de nuit, la semaine régulière débute selon le cas entre 22h30 et 24h00 le dimanche.

- 14.02 Les horaires de travail journaliers se répartissent de la façon suivante:

Horaire a) Jour: 06h30 à 14h30  
Soir: 14h30 à 22h30  
Nuit: 22h30 à 06h30

Horaire b) Jour: 07h15 à 15h15  
Soir: 15h15 à 23h15  
Nuit: 23h15 à 07h15

Horaire c) Jour: 07h30 à 15h30  
Soir: 15h30 à 23h30  
Nuit: 23h30 à 07h30

Horaire d) Jour: 07h00 à 16h00  
Soir: 17h00 à 01h00  
sauf le vendredi 16h00 à 24h00

Horaire e) Soir: 18h00 à 02h00

Horaire f) Jour: 07h00 à 15h00  
Soir: 15h00 à 23h00

Horaire a) Jour: équipe de préparation, équipe de cuisson, équipe d'entretien sanitaire, électricien, mécanicien, général relié à l'équipe de préparation.

Soir: équipe de préparation, équipe de cuisson, équipe d'entretien sanitaire.

Nuit: équipe de préparation, équipe de cuisson, équipe d'entretien sanitaire.

Horaire b) Jour: opérateur, préposé aux étiquettes, équipe de préparation, équipe d'entretien sanitaire.

Soir: opérateur, préposé aux étiquettes, équipe de préparation.

Nuit: opérateur, préposé aux étiquettes, équipe de préparation.

Horaire c) Jour: général, manutentionnaire, électricien, mécanicien, préposé au remplissage de chaudières.

Soir: général, manutentionnaire, équipe d'entretien sanitaire, préposé au remplissage de chaudières.

Nuit: général, manutentionnaire, préposé au remplissage de chaudières.

Horaire d) Jour: préposé à l'expédition & réception, camionneur de cour, manutentionnaire, préposé aux étiquettes.

Soir: préposé à l'expédition & réception, camionneur de cour, manutentionnaire, équipe d'entretien sanitaire, préposé aux étiquettes.

Horaire e) Soir: équipe d'entretien sanitaire.

Horaire f) Jour: mécanicien.

Soir: mécanicien.

14.03 Il n'y a pas d'alternance de salariés d'une équipe à l'autre. Toutefois, les salariés des sections sanitation et entretien peuvent être requis de changer d'équipe selon les besoins de la compagnie.

14.04 Malgré la clause 14.01, pour les salariés des sections sanitation et entretien, la semaine régulière de travail est du lundi au samedi inclusivement. Il est entendu que ces salariés bénéficient de deux (2) journées consécutives de repos

hebdomadaire établies et connues à l'avance pour chacun, entendu que le dimanche est compris dans ces deux (2) jours de repos.

- 14.05 Pour les camionneurs, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, entre 07h00 le lundi et 16h00 le vendredi, avec la possibilité de prendre une période de repos de dix (10) heures entre chacun des cinq (5) jours, à moins de circonstances incontrôlables. Pour fins de santé et de sécurité, il est loisible au camionneur de refuser d'exécuter plus de douze (12) heures de travail par jour, en incluant les heures d'attente pour livraison.
- 14.06 A l'exception des camionneurs, chaque salarié a un horaire régulier fixe établi et connu au plus tard le vendredi midi de la semaine précédente; ceci ne s'applique pas pour les changements d'équipe. En cas de changement général des heures de travail dans un département donné, les parties conviennent de se rencontrer avant d'établir tel changement, lequel doit être satisfaisant pour les deux parties avant d'être mis en pratique.
- 14.07 Lors de la mise en place d'une équipe de soir, puis de nuit si nécessaire, dans le département de la fabrication, la procédure suivante s'applique:
- a) cette équipe est formée des salariés classifiés ou non, détenant le moins d'ancienneté dans la classification appelée;
  - b) à l'exception des opérateurs de lignes, qui eux peuvent être appelés à demeurer sur l'équipe de soir, ou de nuit selon le cas, jusqu'à un maximum de deux (2) mois, il est entendu que des salariés venant de l'équipe de jour ne demeurent pas sur l'équipe de soir, ou de nuit selon le cas, plus de quatre (4) semaines, si tel est leur désir, et si des salariés affectés à des tâches similaires ayant moins d'ancienneté se trouvent sur l'équipe de jour, en conformité avec la clause 10.05. Toutefois, cette période peut être de six (6) semaines dans le cas d'une équipe temporaire;
  - c) les salariés dont l'ancienneté les désignerait pour l'équipe de soir ou de nuit peuvent décider d'être mis à pied plutôt que d'accepter de travailler sur une telle équipe. Ces salariés ne seront rappelés au travail que lorsqu'un poste deviendra disponible sur l'équipe qu'ils occupaient originellement.
- 14.08 En cas de réduction des heures de la semaine normale de quarante (40) heures, par suite d'une mesure législative ou à la demande de la Compagnie, les heures ainsi réduites de quarante (40) heures en baissant sont compensées.

14.09

Garantie de salaire

1. Le salaire hebdomadaire est garanti à tout salarié; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans les cas suivants:
  - a) aux employés saisonniers;
  - b) aux employés en période de probation;
  - c) en cas de grève ou lock-out;
  - d) si l'employé s'absente lui-même du travail ou est en retard au travail;
  - e) en cas d'incendie ou de cas fortuit ("act of God");
  - f) à l'employé à qui la Compagnie aura demandé de ne pas se présenter au travail pour une semaine entière conformément à l'article 10;
  - g) si le salarié refuse d'exécuter le travail disponible alors qu'il est capable de le faire;
  - h) à l'employé appelé au travail pour remplacer, une partie de la semaine, un salarié absent pour maladie, accident ou décès;
  - i) aux nouveaux salariés rappelés au travail pour combler un besoin inattendu. Il est convenu que l'Employeur leur garantit trois (3) jours la semaine du rappel et la semaine complète suivante.
2. Le surtemps n'est pas compté dans le décompte du salaire hebdomadaire garanti. Par contre, si un congé chômé et payé survient au cours d'une telle semaine, le salaire garanti est déduit d'un montant égal au paiement de cette fête.

14.10

Les parties pourront faire des ententes afin d'instituer des systèmes de travail partagé pour les employés. Les prescriptions de la présente convention collective pourront être ajustées en conséquence pour les employés concernés.

ARTICLE 15 - PÉRIODE DE REPOS ET REPAS

15.01 a)

Une période de trente (30) minutes rémunérée est accordée vers le milieu de la journée de travail selon la cédule suivante pour les employés dont l'horaire de travail est de huit (8) heures continues.

Début de la période entre

<u>Fonction</u>	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>	<u>Nuit</u>
1,2,3,8,10	a) 11h00-11h15	---	---
11,12,13	b) 11h45-12h00	19h00-19h15	---
32	11h00-11h15	19h30-20h00 19h00-19h15	---
36	11h45-12h00	19h15-19h30	03h15-03h30
25,33,34	11h00-11h15	19h00-19h15	03h00-03h15
35	11h30-11h45	19h15-19h30	03h15-03h30
22	11h45-12h00	---	---
33,34	11h45-12h00	19h15-19h30	03h15-03h30
07,20	---	20h00-20h30	---
26	11h45-12h00	20h00-20h30	---

- b) Une période de une (1) heure non rémunérée est accordée de 12h00 à 13h00 pour les employés dont l'horaire de travail est échelonné sur une période de neuf (9) heures.

Pour ces mêmes employés, une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire est allouée vers le milieu de l'avant-midi et de dix (10) minutes vers le milieu de l'après-midi.

- 15.02 Une période non rémunérée d'au moins une demi-heure (1/2) suite aux heures régulières de travail est accordée aux salariés de l'équipe de jour appelés à faire plus de deux (2) heures de surtemps.
- 15.03 Le travail doit cesser cinq (5) minutes avant l'heure de terminaison le midi et le soir; par contre, le salarié doit être au travail à l'heure cédulée.

ARTICLE 16 - SURTEMPS

- 16.01 Aucun salarié ne fait du temps supplémentaire à moins d'en avoir été expressément autorisé par l'Employeur.

- 16.02 Tous les travaux effectués par les salariés en dehors de leurs cédules des heures normales de travail, apparaissant à l'article 14, sont rémunérés au taux de temps et demi ou au taux de surtemps applicable.
- 16.03 Tout travail effectué par un salarié le samedi après-midi, (le lundi après-midi pour ceux dont la semaine régulière est du mardi au samedi inclusivement), et le dimanche, sauf pour le salarié dont les heures régulières de la journée de travail tombent ces jours-là, ou après quinze (15) heures de temps supplémentaire dans une même semaine, est rémunéré au taux de temps double.
- 16.04 Tout salarié appelé à travailler en surtemps un samedi, un dimanche, un congé férié ou en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps applicable ou trois (3) heures à taux et demi, le plus avantageux des deux pour le salarié. Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans le cas où un salarié fait du travail supplémentaire consécutivement à ses heures régulières.
- 16.05 Tout salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire est tenu de travailler le temps requis jusqu'à un maximum de trois (3) heures en plus de sa journée régulière de travail.
- 16.06 a) Le temps supplémentaire est accompli volontairement et il est divisé aussi équitablement que possible parmi les salariés accomplissant le même genre de travail au sein d'une même équipe. Le système de rotation est alors mis en pratique. Le salarié qui refuse son tour le perd.
- Un registre de la répartition du surtemps est tenu par l'Employeur et disponible pour chaque secteur à des fins de consultation par les délégués du Syndicat.
- b) La liste des heures supplémentaires effectuées par les salariés d'un département, indiquant les acceptations et les refus, est affichée régulièrement et en permanence dans les départements convenus. Copie de cette liste est remise au Syndicat sur demande.
- Les réclamations au sujet de la répartition du surtemps peuvent être faites dans la semaine suivant celle où le surtemps a été effectué; toutefois, à acceptation égale dans l'appel au surtemps, il ne doit pas y avoir plus de quinze (15) heures d'écart entre les salariés d'une même fonction.
- L'écart de quinze (15) heures ne s'applique pas pour les camionneurs, ceux qui refusent de se soumettre à la période d'entraînement sur demande de l'Employeur et entre les salariés d'une même fonction sur des équipes différentes.

Note: Les parties conviennent de s'entendre dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective sur un mode d'application de cette clause.

- c) Le temps supplémentaire consécutif aux heures normales de travail et d'une durée de moins d'une (1) heure est d'abord offert au salarié qui est déjà sur le poste où le besoin se présente.
- d) Le temps supplémentaire pour une durée prévue d'une (1) heure ou plus est d'abord offert aux salariés réguliers, ensuite aux salariés en probation, aux étudiants et/ou employés saisonniers, selon le cas.
- e) Un salarié transféré temporairement pour quatre (4) jours ou moins, en vertu de la clause 11.04 b) de la convention collective, est considéré sur la liste de surtemps de sa fonction régulière pour fin de répartition. Il est entendu que le surtemps effectué sur sa fonction régulière est rémunéré en vertu du taux de salaire de cette fonction.

ARTICLE 17 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 17.01 a) Les congés suivants sont chômés et payés à chaque année contractuelle, au salarié régulier présent le jour ouvrable précédent et suivant immédiatement le congé, à moins que l'absence n'ait été autorisée d'avance par l'Employeur, ou que le salarié se soit absenté pour une raison valable acceptée par l'Employeur:

La veille du Jour de l'An  
 Jour de l'An  
 Lendemain du Jour de l'An  
 Lundi de Pâques  
 Fête de la Reine Victoria  
 St-Jean-Baptiste  
 Jour du Canada  
 Fête du Travail  
 Jour de l'Action de Grâces  
 La veille du Jour de Noël  
 Jour de Noël  
 Lendemain du Jour de Noël

- b) Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer l'un ou l'autre de ces congés pour une autre journée ouvrable si elles le désirent, pourvu qu'un tel changement soit satisfaisant aux deux parties.

- 17.02 La rémunération pour chacun des congés chômés est équivalente à une (1) journée régulière de travail pour chacun des salariés incluant la prime de soir ou de nuit s'il y a lieu.
- 17.03 Tout salarié qui travaille un jour de congé chômé et payé est rémunéré au taux de temps double plus le paiement de la fête au taux régulier du salarié.
- Malgré ce qui précède, pour les camionneurs de camion-remorque et les camionneurs, la semaine de travail est réduite de huit (8) heures par congé et les huit (8) premières heures de surtemps au cours de ladite semaine sont considérées comme du travail fait un jour de congé.
- 17.04 Si un salarié est en vacances annuelles le jour d'un congé chômé et payé, il a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou l'équivalent en argent suivant une entente avec son supérieur immédiat.
- 17.05 Les salariés ayant complété leur période d'essai, affectés par une mise à pied ou rappelés au travail sept (7) jours ouvrables et moins de l'un ou l'autre des congés mentionnés ci-haut, sont éligibles au paiement de tels congés.
- 17.06 Ne tenant pas compte des dispositions de présence au travail prévues à la clause 17.01, un salarié absent par suite d'un accident de travail le jour d'un congé chômé et payé a droit à la différence entre le salaire qu'il aurait effectivement gagné en temps normal et le montant qu'il reçoit sous forme d'indemnité.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Les vacances sont acquises au 1er mai de l'année en cours. Elles sont non cumulatives d'année en année et ne peuvent être anticipées non rémunérées avant le 1er mai, sauf en cas de départ définitif.
- 18.02 a) Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit:

<u>Années de service au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaine de vacances</u>	<u>Taux de salaire gagné durant l'année précédant le 1er mai</u>
Moins de 4 ans	Selon N.T.	4%
4 ans	3	6%
6 ans	3	7%
10 ans	4	8%
15 ans	4	9%
19 ans	5	10%
27 ans	6	12%

- b) Un salarié qui a travaillé au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai ne reçoit pas moins que l'équivalent de salaire d'une (1) semaine régulière de travail pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux (2) pour lui. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au salarié qui a été inscrit sur une liste de rappel pendant plus de deux (2) mois au cours de cette même période. Toutefois, nonobstant ce qui précède, un salarié qui s'est absenté à cause d'un accident de travail ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire d'une (1) semaine régulière de travail, quelque soit la durée de son absence, pour les vacances auxquelles il aura droit après son retour au travail, à l'intérieur de l'année de référence.
- 18.03 Deux (2) semaines de vacances annuelles sont prises entre le 1er juin et la Fête du Travail, ces deux (2) semaines peuvent être consécutives si le salarié le désire. Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines doivent prendre entente avec l'Employeur pour le choix des autres semaines. Nonobstant ce qui précède, le salarié qui le désire et après entente avec l'Employeur peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de la période précitée.
- 18.04 Le choix des périodes de vacances se fait entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année par ordre d'ancienneté, par fonction, à moins que l'Employeur ne ferme complètement un département ou son établissement à une période donnée durant la période de vacances. La liste des vacances est affichée au plus tard le 15 avril. Après cette date, un salarié ne pourra se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.
- 18.05 a) En cas de départ définitif, le salarié a droit aux bénéfices de vacances accumulés depuis le 1er mai précédant la date de son départ, à raison du pourcentage du salaire gagné selon ses états de service, tel que décrit à la clause 18.02.
- b) Lors de mise à pied et sur demande du salarié mis à pied, l'Employeur conservera pour paiement ultérieur les bénéfices de vacances accumulés. Toutefois, ils seront versés à l'employé concerné au premier mai de chaque année.
- 18.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident au moment où sa période de vacances devrait débiter, il peut retarder le début de sa période de vacances jusqu'au jour où il devient prêt à reprendre le travail ou plus tard, selon entente avec l'Employeur et selon la clause 18.01.

- 18.07 Lorsque le salarié acquiert au cours d'une année de référence le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, il a droit de prendre à compter de sa date anniversaire d'embauche des jours additionnels de vacances payées au salaire régulier à raison d'une journée par tranche complète de dix (10) semaines comprises entre la date anniversaire et le 1er mai suivant.

ARTICLE 19 - PERMIS D'ABSENCE

- 19.01 a) L'Employeur peut accorder un permis d'absence sans solde pour toute raison autre que celles mentionnées ci-dessous et qu'il juge acceptable.

Le salarié qui désire une telle permission pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs doit adresser sa demande par écrit au chef de service avec copie au représentant syndical.

Toute autre demande doit être présentée au supérieur immédiat le plus longtemps possible à l'avance.

- b) L'Employeur convient, sur demande écrite par l'agent d'affaires du Syndicat, d'accorder sans rémunération des permis d'absence aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une absence du travail. Une telle demande doit être adressée au représentant mandaté par la direction du personnel au moins une (1) semaine à l'avance.
- c) Le salarié qui ne peut se présenter au travail à l'heure requise, devra en aviser son supérieur immédiat avant le début de sa journée de travail ou dans un délai n'excédant pas une (1) heure après le début des opérations, à moins d'impossibilité physique.

19.02 Accident du travail

- a) Les salariés qui ont reçu la permission de s'absenter de leur travail, à la suite d'un accident ou de blessures infligées lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers, sont payés pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- b) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur lui paie directement le montant de l'indemnité hebdomadaire prévu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail pour les jours ouvrables pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Ensuite, sur demande du salarié, la

Compagnie lui paie directement le montant de l'indemnité hebdomadaire prévu par la C.S.S.T. contre autorisation écrite de celui-ci à la C.S.S.T. pour le paiement conjoint des prestations afin de combler l'attente du paiement de ces prestations qui doivent être normalement émises par la C.S.S.T.

- c) Les salariés sont payés pour le temps perdu quand, sur les ordres du médecin, ils sont requis de laisser leur travail pour subir des traitements médicaux ou hospitaliers résultant d'un accident subi, ou de blessures infligées, lorsqu'ils remplissaient les travaux assignés par la Compagnie et pour lesquels ils ne doivent recevoir aucune indemnité suivant la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail. Les salariés sont requis de soumettre un rapport signé par un médecin ou par son représentant, confirmant la nécessité et le temps requis pour de tels soins. Le temps perdu à être payé doit être le temps indiqué sur un tel rapport plus un maximum d'une (1) heure pour le voyage aller et retour.
- d) Un salarié, pendant qu'il reçoit des prestations de la Santé et de la Sécurité du Travail, continue d'accumuler son ancienneté.

19.03

#### Devoir de juré

- a) Un salarié qui est requis de servir comme juré doit être payé la différence entre le montant reçu pour tel service et son salaire régulier pour le temps régulier perdu en raison de ce service.
- b) Les salariés doivent aviser le bureau du personnel de la Compagnie dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection pour devoir de juré. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de paye reçu.

19.04

#### Congés sociaux

- a) Tout salarié régulier a droit sans perte de salaire aux congés suivants:
  - 1. un maximum de cinq (5) jours en cas de décès du conjoint, ou d'un enfant, de trois (3) jours en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre ou de la bru, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement, sauf dans le cas du conjoint ou d'un enfant.

2. une (1) journée en cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, soit la journée des funérailles si ouvrable. En cas de décès du frère ou de la soeur du conjoint, le congé sans perte de salaire est de deux (2) jours.
  3. en cas de la naissance d'un enfant d'un salarié, une (1) journée est accordée sans perte de salaire, en autant qu'elle est prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement, après préavis à l'Employeur.
- b) Dans le cas de décès, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat de son absence avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
  - c) Une preuve, attestant le décès ou la naissance, peut être exigée par la Compagnie, avant paiement.
  - d) Si, par suite d'une entente avec l'Employeur, le camionneur au travail à l'extérieur au moment prévu au paragraphe a) accepte de ramener lui-même son camion, le temps ainsi travaillé peut être repris en congé, de sorte que l'employé bénéficie du total du nombre de jours de congé normalement prévu à cet article. Par contre, le temps de retour est inclus dans le permis d'absence pour le camionneur qui demande à être remplacé. L'Employeur fait tout son possible pour aviser le camionneur aussitôt qu'il est informé du décès d'un parent de ce dernier et pour lequel il a droit à un congé social.

#### ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail. Un poste de premiers soins est à la disposition des salariés dans l'usine.
- 20.02 Vu que l'Employeur opère dans l'industrie de l'alimentation, les salariés doivent, sous peine de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, se soumettre à un examen médical payé par l'Employeur selon les normes gouvernementales en vigueur.
- 20.03 Les salariés qui manipulent de la nourriture et qui souffrent d'allergie, de maladie de la peau et/ou de maladie contagieuse ne peuvent être gardés à l'emploi; cependant, ils peuvent reprendre leur travail aussitôt guéris et ne

perdent pas leur ancienneté si un certificat médical, acceptable pour l'Employeur attestant la guérison est fourni à celui-ci dans les délais mentionnés au paragraphe 3 de la clause 10.04 de cette convention. La Compagnie fait un effort pour donner du travail à de tels salariés en dehors de la zone de contact direct des aliments.

20.04 Dans tous les cas de maladie ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, le salarié peut être tenu de se soumettre, de temps à autre, à un examen médical par un médecin choisi par l'Employeur, lequel médecin est autorisé à faire rapport au centre médical de la Compagnie. Le temps ainsi mis à la disposition pour un tel examen pendant les heures régulières cédulées de travail du salarié, est compensé par la Compagnie au taux régulier du salarié en plus de lui payer ses frais de déplacement selon la politique en usage dans la Compagnie.

20.05 Considérant l'obligation faite à la Compagnie d'établir des règles de sécurité, les employés sont tenus de respecter lesdites règles.

#### ARTICLE 21 - AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Toute gratification ou avantages sociaux aux salariés autres que ceux accordés par les législations fédérales ou provinciales ou par la convention, sont à la seule discrétion de la Compagnie.

21.02 Habits de travail:

a) Les camionneurs doivent porter l'uniforme réglementaire défrayé à 100% du coût d'achat par la Compagnie, pourvu qu'il ne dépasse pas un (1) par deux (2) ans. Il est composé comme suit:

- 1 coupe-vent toute saison
- 2 pantalons d'hiver
- 2 pantalons d'été
- 1 casquette
- 8 chemises perma-press
- 2 cravates
- 1 cardigan

La Compagnie met à leur disposition gratuitement écusson, vareuse, coupe-vent nylon, imperméable ou autre pièce de vêtement spécial nécessité par le service.

L'Employeur entretient si nécessaire, les vêtements suivants selon la fréquence et les modalités indiquées ci-après:

1. deux (2) nettoyages de pantalons par mois.
2. six (6) nettoyages de coupe-vent par année.

Le salarié dépose les vêtements à nettoyer et les reprend à l'endroit désigné à cette fin par l'Employeur.

b) Tous les salariés de l'usine portent l'uniforme, fourni par la Compagnie, à raison de:

1. deux (2) ensembles pour les nouveaux salariés au moment où ils ont complété leur période de probation et deux (2) ensembles par année par la suite, qui sont remis au cours du mois de mai.

L'ensemble se compose comme suit:

- 1 pantalon
- 1 chemise ou smock
- 1 calot ou coiffe

C'est la responsabilité de ces salariés d'entretenir leurs uniformes.

c) Suivant les exigences de service et contre signature des salariés, l'Employeur fournit gratuitement tout équipement ou vêtement spécial, qui demeure la propriété de la Compagnie, tel que vareuse, gants, bottes et tabliers de caoutchouc ou de cuir, veste thermique.

d) Avant l'achat d'une quantité appréciable d'uniformes, pour les salariés de l'usine, l'Employeur consulte le comité syndical quant à la qualité de tissu et sollicite les salariés concernés aux fins de connaître les dimensions requises.

21.03

Souliers de sécurité:

L'Employeur fournit gratuitement, conformément à la loi sur la Santé et Sécurité, les chaussures de sécurité pour tous les salariés(ées).

21.04 a)

Tous les salariés comptant six (6) mois de service et plus, au 31 octobre de chaque année, reçoivent un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie par année de contrat, payables, par partie de jour ou par jour complet, au taux du salaire horaire régulier en autant qu'ils aient complété leur période d'essai.

- b) Les salariés qui complètent leur six (6) mois de service durant une (1) année de convention reçoivent un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie à raison d'un (1) jour par deux (2) mois complets de calendrier, selon les mois à courir à partir de la date où ils complètent leur six (6) mois de service jusqu'à la fin de cette même année de convention. Ces jours d'absence pour maladie sont payables de la façon prévue au paragraphe a).
- c) L'Employeur accorde en décembre de chaque année, à chacun des salariés comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés et payables au taux du salaire applicable à cette date.
- d) Les congés de maladie prévus peuvent être utilisés par le salarié pour des motifs autres que la maladie à condition qu'il en ait obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat le jour ouvrable précédent.
- 21.05 L'Employeur convient de payer 50% de la prime d'assurance-groupe de chaque salarié qui est couvert par le plan actuel dont les parties sont co-détenteurs de la police (contrat S.S.Q. no 60800). Cette contribution de l'Employeur s'applique à payer entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant: assurance-vie, assurance accident-maladie, assurance dentaire, indemnité mensuelle, indemnité hebdomadaire, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'Employeur pour certaines garanties.
- D'autre part, à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-groupe, les parties pourront se rencontrer pour établir les modalités du régime et demander des soumissions s'il y a lieu. Par la suite, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'assureur. Advenant une mésentente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le différend à un arbitre de différend selon le chapitre IV du Code du Travail de la Province de Québec.
- 21.06 Les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur demeure enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage, aux fins de bénéficier d'un rabais de la cotisation d'assurance-chômage exigée de l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur bénéficie de ce rabais à 100%.
- 21.07 L'Employeur accepte de continuer le paiement de sa part des primes d'assurance du salarié mis à pied pour une période n'excédant pas douze (12) semaines, à la condition que ce dernier soit d'accord pour payer sa part des primes; pour ce faire, il doit s'entendre à ce sujet avec le service du personnel. Par la suite, l'employé aura à payer lui-même la pleine prime d'assurance.

21.08 Un salarié qui a dix (10) ans et plus d'ancienneté qui accepte de prendre sa retraite à la demande de l'Employeur est éligible à une paie de séparation équivalente à une (1) semaine de salaire pour la première tranche de dix (10) ans et une journée additionnelle par année pour les autres années.

ARTICLE 22 - TABLEAU D'AFFICHAGE

22.01 Le Syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans des endroits accessibles à tous les salariés, sur des tableaux désignés par l'Employeur. Tous ces avis doivent être signés par l'officier approprié du local du Syndicat et soumis au bureau du personnel pour approbation avant affichage. La Compagnie utilise aussi ces tableaux pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 23 - EMPLOYÉS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

23.01 Les contremaîtres et/ou assistants-contremaîtres n'accomplissent pas les travaux qui sont normalement et régulièrement accomplis par les salariés de cette unité de négociation, sauf:

- a) en cas d'urgence;
- b) lorsqu'il s'agit d'un travail de nature expérimentale ou éducationnelle;
- c) lorsqu'il s'agit de l'exercice du métier du contremaître de l'entretien et réparation (atelier mécanique).

ARTICLE 24 - RENCONTRES

24.01 La Compagnie et le comité du Syndicat conviennent de se rencontrer afin d'étudier tous les problèmes que peuvent soumettre la Compagnie, les salariés ou le Syndicat. Un représentant à plein temps du Syndicat peut être présent lors de telles rencontres, si l'une ou l'autre des parties l'exige.

24.02 Ces rencontres ont lieu au moins une fois tous les deux (2) mois et servent à trouver des solutions dans l'intérêt commun, entendu toutefois que les parties restent libres de disposer des résultats de telles rencontres.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 Cette convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 1988 inclusivement.
- 25.02 Les annexes attachées à la présente convention en font partie intégrante.
- 25.03 Si au cours de la durée de cette convention, les parties consentaient par écrit à tout amendement ou supplément au texte actuel, ces nouvelles stipulations seraient aussi assujetties aux dispositions pertinentes et applicables de la convention actuelle.

Signée à Ste-Marie de Beauce, en date du 22 avr 1986.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, local 480

CULINAR INC., GROUPE PÂTISSERIE ET CONFISERIE

Guy Bergeron  
Guy Bergeron

Jean-Guy Marcoux  
Jean-Guy Marcoux

Robert Routhier  
Robert Routhier

Réjean Savoie  
Réjean Savoie

Estelle St-Pierre  
Estelle St-Pierre

Martin Giguère  
Martin Giguère

Alain Bonneville  
Alain Bonneville

Gaëtan Hubert  
Gaëtan Hubert

René Poulin  
René Poulin

Réjean Lehoux  
Réjean Lehoux

Gilles Lehoux  
Gilles Lehoux

ANNEXE "A"CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

1. Un salarié qui a commencé la semaine sur une équipe de jour, de soir ou de nuit et avant d'avoir complété cette semaine est transféré à une équipe différente dans le but de remplacer un salarié absent ou suite à un besoin de l'Employeur, est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures régulières travaillées le lendemain du transfert.
2. A compter de la mise en vigueur de cette convention, une prime de trente-cinq (35) cents l'heure est payée à tous les salariés travaillant sur une équipe de soir et une prime de cinquante (50) cents l'heure à tous les salariés travaillant sur une équipe de nuit dont 50% ou plus des heures sont travaillées entre 18h00 et 24h00 pour l'équipe de soir et entre 00h00 et 06h00 pour l'équipe de nuit. La prime est incluse dans le calcul du surtemps pour le salarié qui la reçoit couramment sur son équipe régulière.
3. Dans le cas des ex-contremaîtres recyclés à l'intérieur de l'unité de négociation, le salaire actuel est maintenu jusqu'à ce que le taux de la classification qu'ils occupent, le rejoigne ou le dépasse par les négociations de la convention collective.
4. Le salarié désigné par l'Employeur comme chef de groupe reçoit une prime de quarante-cinq (45) cents l'heure sur le salaire de base de la classification à laquelle il appartient en considération des responsabilités additionnelles qui lui incombent.
5. Le terme de chef de groupe désigne tout salarié ayant la responsabilité de surveiller ou faire exécuter, à la demande de l'Employeur, tout travail effectué par un groupe de salariés, tout en vaquant à son occupation régulière. Un chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou de discipliner les salariés.
6. La paye est distribuée le jeudi de chaque semaine. Advenant tout changement dans la forme de distribution de la paye, la Compagnie consultera préalablement le Syndicat.
7. Lorsqu'un salarié est appelé à entraîner du personnel, il reçoit une prime de quinze (15) cents l'heure en autant qu'il accomplit simultanément une tâche adjacente. Toutefois, le camionneur reste libre d'agir à ce titre, et la nécessité d'accomplir simultanément une tâche adjacente ne s'applique pas dans son cas.

8. Tout salarié promu à la classification de camionneur de cour ou tout employé embauché comme tel, doit comme condition du maintien de sa classification, accepter de se qualifier pour le poste de camionneur et de combler ultérieurement ce poste selon les besoins de l'Employeur.
9. Lors de l'ouverture d'un poste temporaire ou permanent comme camionneur, (camion-remorque), le poste est comblé par un camionneur ayant le plus d'ancienneté et désireux d'agir à ce titre parmi ceux qui ont accepté de se qualifier à cette fin et ce, nonobstant la clause 11.01 de la présente convention.
10. Sauf dans les cas d'entraînement au travail et en autant que les circonstances le permettront, le salarié classifié de la production conservera son poste de travail.
11. Une prime de quarante (40) cents l'heure est accordée aux salariés de l'entretien et de la sanitation appelés à travailler un samedi sur l'équipe de jour correspondant à leur semaine régulière de travail.

ANNEXE "B"DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES CAMIONNEURS

1. Les camionneurs qui accomplissent du travail en temps supplémentaire reçoivent un taux horaire calculé ainsi: le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures de leur semaine régulière de travail augmenté de 50% ou 100% selon le cas. Ce principe s'applique aussi dans l'octroi de la rémunération des congés payés et travaillés.
2. N'est pas considéré violation de cette convention, ni motif de congédiement ou de mesure disciplinaire, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage ou de charger ou de décharger des marchandises à tout point ou terminus directement impliqués dans une grève.
3. La Compagnie convient de rembourser aux camionneurs les frais de voyage aux taux fixés ci-dessous.

	<u>28-04-86</u>	<u>À la signature de la convention</u>
Déjeuner	4,00\$	
Dîner	7,00\$	
Souper	7,75\$	
Lunch	3,75\$	
 Coucher		 28,00\$
(Régions de Montréal, Trois-Rivières, Cantons de l'Est, Bois Francs, Région de Québec, de Québec à Tadoussac, Bas du Fleuve (jusqu'à Rivière-du-Loup inclus)		
 Coucher (autres régions)		 35,00\$
(Régions Lac St-Jean, Gaspésie, Nouveau- Brunswick, Nouvelle-Ecosse, Côte Nord, Ottawa, Toronto, Abitibi)		

4. L'allocation de lunch est accordée pour chaque jour de travail effectué à l'extérieur si le camionneur est appelé à y coucher, ou après douze (12) heures de travail d'affilée ou encore au travail à 21h00.
5. L'allocation de déjeuner est attribuée aux camionneurs dont le départ s'effectue à ou avant six (6) heures le matin.
6. Le camionneur ou son remplaçant, en voyage à l'extérieur de Ste-Marie, mis en attente par suite de bris mécanique, tempête ou autres cas fortuits, est compensé au taux régulier pour le temps perdu jusqu'à un maximum d'heures totales par jour équivalent à 1/5 de la semaine régulière, incluant le temps déjà travaillé. Entendu que de telles

heures d'attente sont incluses dans les heures travaillées de la semaine pour fin de calcul de surtemps.

7. Le camionneur en voyage, lors d'un congé chômé et payé, est considéré comme ayant travaillé huit (8) heures s'il est empêché de travailler.
8. Le camionneur (camion-remorque) bénéficie d'une prime spéciale de vingt-cinq (25) cents l'heure en compensation pour l'aide à laquelle il avait droit antérieurement en certaines circonstances.
9. Les camionneurs qui ont plus de quinze (15) ans d'ancienneté ont la priorité des voyages à l'intérieur des limites du Québec.
10. Un salarié qui a besoin de son permis de conduire pour exécuter son travail et qui le perd, est relocalisé comme général dans l'usine, si son ancienneté le lui permet, le temps que dure la suspension de son permis. Ensuite, il reprend la fonction qu'il détenait avant l'incident.

Cependant, la présente disposition ne s'applique pas si l'incident ayant causé la perte du permis de conduire s'est produit lors de l'accomplissement de sa tâche. Advenant une telle situation, un salarié peut être relocalisé comme général dans l'usine après avoir purgé sa sanction s'il y a lieu, sinon il est aussitôt relocalisé si son ancienneté le lui permet.

ANNEXE "C"CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRE

<u>FONCTION</u>	<u>28-04-86</u>	<u>27-10-86</u>	<u>27-04-87</u>
01 - Electricien détenteur de la licence A-2	14,10\$	14,20\$	14,70\$
02 - Electricien	13,75\$	13,85\$	14,35\$
03 - Technicien à l'entretien préventif	13,41\$	13,51\$	14,01\$
04 - Camionneur camion-remorque	12,18\$	12,28\$	12,78\$
05 - Camionneur	11,83\$	11,93\$	12,43\$
07 - Camionneur de cour	10,73\$	10,83\$	11,33\$
08 - Mécanicien à l'entretien	12,67\$	12,77\$	13,67\$
Apprenti-mécanicien à l'entretien			
10 - 25 mois	10,58\$	10,68\$	11,18\$
11 - 19 mois	10,37\$	10,47\$	10,97\$
12 - 13 mois	10,17\$	10,27\$	10,77\$
13 - 0 à 12 mois	10,00\$	10,10\$	10,60\$
20 - Préposé expédition et réception	11,03\$	11,13\$	11,63\$
22 - Préposé aux étiquettes	10,64\$	10,74\$	11,24\$
25 - Equipe de préparation	10,73\$	10,83\$	11,33\$
26 - Manutentionnaire	10,73\$	10,83\$	11,33\$
32 - Equipe d'entretien sanitaire	10,38\$	10,48\$	10,98\$
33 - Général - 2ième année	10,10\$	10,20\$	10,70\$
34 - Général - 1ère année	9,91\$	10,01\$	10,51\$
35 - Equipe de cuisson	10,73\$	10,83\$	11,33\$
36 - Opérateur	11,02\$	11,12\$	11,62\$
37 - Préposé au remplissage des chaudières (lignes confiture & garniture)	10,25\$	10,35\$	10,85\$

ANNEXE "D"DESCRIPTION DE TÂCHES1. Camionneur camion-remorque

Désigne tout salarié qui conduit, charge et décharge les camions-remorques.

Effectue le chargement et le déchargement des camions et remorques.

2. Camionneur

Désigne tout salarié qui conduit, charge et décharge les camions.

Effectue le chargement et le déchargement des camions.

Suivant les besoins, peut déplacer les camions-remorques entre les différentes usines ou entrepôts de la Compagnie.

3. Camionneur de cour

Désigne tout salarié qui conduit les camions entre les différentes usines ou entrepôts de la Compagnie.

Effectue le chargement et le déchargement de tout genre de camions.

4. Electricien

Désigne tout salarié qui accomplit diverses tâches reliées au bon fonctionnement des installations électriques de la bâtisse et de l'équipement et fait les ajustements et les réparations sur l'équipement servant à la production et à la manutention.

En plus de ces tâches, le détenteur de la licence A-2 est responsable de surveiller ou de faire exécuter du travail à tout electricien provenant de l'intérieur ou de l'extérieur. Il prépare aussi les réquisitions de matériel électrique et remplit les formules de réception.

5. Technicien à l'entretien préventif

Désigne tout salarié qui effectue les travaux tels que décrits dans la description de tâches du mécanicien à l'entretien.

Il est chargé de préparer les réquisitions de matériel, voit aux inventaires de stocks, aux composantes du système d'entretien préventif et aux bons de travail.

6. Mécanicien à l'entretien

Désigne tout salarié qui accomplit des tâches diverses ayant trait à la transformation mécanique ou la réparation de pièces d'équipement, à l'entretien et à l'ajustement de tout genre d'équipement.

7. Apprenti-mécanicien à l'entretien

Désigne tout salarié qui apprend diverses tâches reliées à la transformation mécanique ou la réparation de pièces d'équipements, à l'entretien et à l'ajustement de tout genre d'équipement.

8. Opérateur

Désigne tout salarié qui ajuste, opère et fait les montages des équipements servant à l'emballage et/ou la mise en contenants du produit fini.

9. Equipe de préparation

Désigne tout salarié affecté à la préparation, au pesage des matières premières, selon les recettes et procédés établis, ainsi qu'à la manutention des palettes et des matières premières reliées au département de la production.

10. Equipe de cuisson

Désigne tout salarié affecté à la transformation des matières premières selon des recettes et procédés établis.

11. Préposé à l'expédition et réception

Désigne tout salarié qui effectue les opérations inhérentes à la réception et à l'expédition des marchandises. Il participe au chargement et au déchargement des camions, ainsi qu'à la préparation des commandes.

12. Manutentionnaire

Désigne tout salarié affecté à la préparation des commandes et à l'opération des chariots élévateurs pour la manutention des marchandises. Il participe au chargement et déchargement des camions.

13. Equipe d'entretien sanitaire

Désigne tout salarié qui exécute une combinaison de tâches relatives à la propreté de l'usine, des bureaux, de l'équipement, des contenants et des terrains.

14. Général

Désigne tout salarié affecté à exécuter des travaux de manoeuvre non autrement classifiés.

15. Préposé aux étiquettes

Désigne tout salarié qui prépare et codifie les étiquettes selon la cédule de production.

16. Préposé au remplissage des chaudières (lignes confiture et garniture)

Le préposé au remplissage des chaudières est responsable de toutes les activités reliées à l'opération de déposition des garnitures ou des confitures sur les lignes chaudières.

N.B. Les deux fonctions qui suivent s'appliquent à toutes les descriptions de tâches énumérées antérieurement.

- Tous les salariés se doivent de faire à leur contremaître toute suggestion pertinente concernant la sécurité et l'amélioration du produit.
- Tous les salariés peuvent exécuter tout autre travail se rapportant à cette fonction ou à des fonctions inférieures, s'il y a lieu.



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

Certificat accordé       Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → <b>Q 27076-04</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-10-02</b> Réception: <b>84-12-04</b> Durée: <b>84-10-02</b> Du: <b>86-04-26</b> Au: <b>86-04-26</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective → <b>116</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac L: 480 293, Boul. Vachon Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0</b> <b>Att: M. Lionel Demers</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Culinar Inc.</b> <b>883, rue Notre-Dame Nord Ste-Marie de Beauce, Qc G6E 3B2</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>1072-05</u> Affiliation: <u>07 (PTQ)</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes →

<b>Remarques</b>	
<p style="text-align: right; font-size: 1.2em;">Q 222 10-02</p> <p style="text-align: right; font-size: 1.5em; font-family: cursive;">Les Aliments Vachon</p>	
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature: <i>Lionel Demers</i>	Date: <b>85-01-28</b>

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

RECHERCHE

Echéance: 26 avril 1986

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA  
CONFISERIE (usine de confiserie Vachon)

(ci-après appelé "L'Employeur")

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOU-  
LANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, local 480

(ci-après appelé " le Syndicat")

Echéance: 26 avril 1986

84 OCT 11 16:17

84 DEC -4 11:22

PAR MESSAGE

## TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>Page</u>
Accès à l'usine .....	4
Ancienneté .....	10
Avantages sociaux .....	27
But .....	4
Classification des tâches et taux de salaire .....	36
Comité et délégués syndicaux .....	6
Conditions spéciales de travail .....	32
Congés chômés et payés .....	21
Description de tâches .....	37
Dispositions particulières pour les camionneurs .....	34
Droits de la gérance .....	4
Durée de la convention .....	31
Emplois vacants .....	12
Employés hors de l'unité de négociation .....	30
Grève ou lock-out .....	4
Heures de travail .....	17
Interprétation .....	3
Mesures disciplinaires .....	10
Période de repos et repas .....	19
Permis d'absence .....	24
Préambule .....	3
Procédure de règlement des griefs .....	7
Réduction de main-d'oeuvre .....	14
Relations .....	4
Rencontres .....	30
Sécurité et santé .....	26
Sécurité syndicale .....	5
Surtemps .....	20
Tableau d'affichage .....	30
Transfert .....	15
Vacances .....	22

PREAMBULE:

La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été accrédité le 7 janvier 1966 par la Commission des Relations de travail du Québec, comme le seul agent négociateur collectif des employés suivants de la Compagnie:

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des livreurs-vendeurs, des inspecteurs, des employés préposés aux ventes et des techniciens de laboratoire".

INTERPRETATION:

Toutes les fois que le terme "salarié" est utilisé dans le texte de la présente convention, il est à la fois singulier ou pluriel, selon que le contexte s'y prête.

Toutes les périodes où tous les délais mentionnés dans le texte de la présente convention, exprimés en jours, veulent toujours dire jours ouvrables, à moins d'être spécifiquement exprimés autrement.

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention collective de travail est de maintenir des relations mutuelles satisfaisantes entre la Compagnie et ses salariés, d'assurer une procédure prompte et équitable pour ajuster les griefs et mécontentes, de maintenir des conditions satisfaisantes de travail, d'établir et de maintenir des heures de travail convenables, des salaires et classifications pour tous les salariés assujettis aux dispositions de cette convention.

Cette convention a également pour but de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production et la protection de la propriété tout en sauvegardant les bonnes conditions de travail des salariés.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination de part et d'autre, et ni l'un ni l'autre n'entravera ses activités respectives permises aux articles pertinents dans le Code du Travail de la Province de Québec alors en vigueur.

ARTICLE 3 - GREVE OU LOCK-OUT

3.01 La Compagnie et le Syndicat se conforment aux dispositions relatives à la grève et au lock-out énoncées dans le Code du Travail de la Province de Québec alors en vigueur.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA GERANCE

4.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise et de diriger le personnel conformément à ses besoins et à ses obligations.

ARTICLE 5 - ACCES A L'USINE

5.01 L'agent d'affaires du Syndicat a le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans

la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du Syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation du service du personnel et à la condition qu'il n'en résulte pas d'interruption dans la marche des opérations.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés réguliers actuels et les nouveaux salariés après leur période d'essai complétée (prévue à l'article 10), doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir et/ou demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de cette convention.
- 6.02 L'Employeur retient à la source les frais d'initiation et les cotisations syndicales hebdomadaires fixés par le Syndicat.
- 6.03 Les montants versés par le salarié conformément aux clauses précédentes sont remis au Syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque période financière, accompagnés d'un état détaillé des montants prélevés sur chacun des salariés.
- 6.04 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres retenues autorisées par le salarié pour la période de paye dans laquelle les cotisations syndicales doivent être retenues est moindre que le montant de la cotisation hebdomadaire régulière, aucune retenue n'est effectuée par la Compagnie pour cette période.
- 6.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la Compagnie n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.
- 6.06 La formule de demande d'admission comme membre du Syndicat est fournie par le Syndicat à l'Employeur. Ladite formule dûment complétée par le salarié est envoyée au bureau du Syndicat.
- 6.07 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il a été expulsé du Syndicat ou non accepté; cependant, le salarié doit payer la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 7 - COMITE ET DELEGUES SYNDICAUX

- 7.01 a) L'Employeur reconnaît un comité syndical composé de pas plus de cinq (5) salariés réguliers de la Compagnie, dont un (1) sera le président de l'unité de négociation et un autre le vice-président. Il incombe à ce comité de transiger avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'administration de cette convention.
- b) Les membres de ce comité agissent aussi comme délégués syndicaux et sont répartis comme suit: deux (2) délégués parmi les salariés de la fabrication, soit un (1) de jour et un (1) de soir, un (1) délégué parmi les salariés de l'expédition et réception, un (1) délégué parmi les salariés du transport, un (1) délégué parmi les salariés de la sanitation et entretien. Si un délégué est absent lorsque requis, le président ou le vice-président peut agir à sa place.
- 7.02 Le Syndicat avise le service du personnel de la Compagnie par écrit, au cours de la semaine qui suit leur nomination respective, de l'identité (prénom, nom, matricule) des salariés de la Compagnie qui ont été désignés à titre de membre du comité. Si pour quelque raison que ce soit un salarié de la Compagnie doit être remplacé sur ce comité, le Syndicat doit aviser la Compagnie de la manière mentionnée ci-haut.
- 7.03 Le Syndicat reconnaît que les délégués ont des devoirs à remplir à titre de salariés de la Compagnie et que ces salariés ne doivent pas délaissier leur travail dans le but de traiter des questions touchant à l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat; ladite permission ne devant pas être refusée sans raison valable.
- 7.04 Lors des négociations et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, les délégués présents sont compensés pour le temps perdu durant leurs heures normales de travail.
- 7.05 Les dispositions de la clause précédente s'appliquent aussi lors de rencontres de règlement de griefs pour les délégués et les salariés présents, mais seulement lorsque ces rencontres ont lieu pendant les heures normales de travail des salariés impliqués. Cependant, ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas à l'étape de l'arbitrage de la procédure de règlement de griefs.

- 7.06 La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit de toute plainte contre un membre de ce comité; copie de la plainte est remise au délégué concerné.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de l'Employeur en matière de condition de travail telle que prévue à la convention ou par la façon dont la convention collective est interprétée ou appliquée peut soumettre un grief selon les dispositions qui suivent.

- 8.02 Sous peine de nullité, dans les dix (10) jours suivant immédiatement les faits ou la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, le salarié, accompagné du délégué syndical, soumet son grief de façon verbale à son supérieur immédiat et la procédure par la suite est la suivante:

- 8.03 Etape 1:

Le grief est discuté avec le supérieur immédiat par le salarié en cause avec un délégué syndical. Le supérieur immédiat communique sa réponse par écrit au salarié avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

Etape 2:

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit, dans un délai maximum de dix (10) jours de la réponse, au chef de service. Une rencontre des parties impliquées peut avoir lieu et la décision du chef de service est communiquée par écrit au salarié avec copie au Syndicat dans un délai de dix (10) jours à compter de la réception du grief en deuxième étape.

Etape 3:

Si la décision rendue à l'étape précédente n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis par écrit au représentant mandaté par la direction du personnel dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de réception de la décision. Le représentant mandaté par la direction du personnel prend entente avec l'agent d'affaires du Syndicat pour une rencontre avec ce dernier dans un délai de dix (10) jours. Il est entendu que le représentant mandaté par la direction du personnel et l'agent d'affaires peuvent inviter tout autre représentant de la Compagnie ou des employés qui peuvent contribuer à l'analyse et au règlement du cas. La réponse à cette étape doit être communiquée dans les dix

(10) jours suivant la rencontre ou si une rencontre n'était pas nécessaire, dans les quinze (15) jours de la réception du grief à cette étape.

8.04 Grief collectif

Si le libellé d'un grief implique discrimination par du personnel de la Compagnie, hors de l'unité de négociation, à l'égard d'un ou plusieurs salariés ou si un grief implique ou affecte un groupe de salariés (trois (3) ou plus), un tel grief doit être soumis par écrit par un représentant autorisé du Syndicat tel que prévu à l'étape 2 de l'article 8.03 en respectant toutefois le délai prévu à l'article 8.02.

8.05 Grief suite à un congédiement ou à une suspension

Un grief concernant un congédiement ou une suspension présumé injuste doit être présenté directement au représentant mandaté par la direction du personnel dans les dix (10) jours suivant la date où la mesure disciplinaire a été signifiée par courrier recommandé au bureau du Syndicat.

8.06 Le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la réponse prévue à l'étape 3, si cette réponse n'est pas jugée satisfaisante.

La partie qui désire porter le grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre par écrit et suggérer le nom de personnes pouvant agir à titre d'arbitre unique.

8.07 Les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours qui suivent le jour où l'avis d'arbitrage a été signifié; sinon, le Ministre du Travail est prié d'en désigner un.

8.08 Pouvoir de l'arbitre:

- a) l'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- b) dans le cas de congédiement, de suspension ou toute autre décision déclarée injuste par l'arbitre, ce dernier a le pouvoir d'ordonner le réembauchage ou la réinstallation selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de l'Employeur, en tenant compte toutefois des gains et autres avantages que le salarié a reçus dans l'intervalle.

c) la décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et les salariés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux parties.

8.09 Aucune action civile, pénale ou criminelle, pouvant résulter d'un grief n'est exercée par le salarié, l'Employeur, le Syndicat ou les intéressés devant les tribunaux à juridiction judiciaire ou quasi-judiciaire avant que la procédure des griefs ou d'arbitrage ci-haut prévue n'ait été épuisée.

8.10 Témoïn:

Chacune des parties peut, lors de l'arbitrage, requérir à ses frais la présence de tout témoin de l'extérieur qu'elle juge nécessaire. Il est entendu que les dispositions raisonnables nécessaires sont prises pour permettre à l'arbitre l'accès au lieu du travail d'où origine le grief à l'arbitrage, lorsque celui-ci le juge utile. Chacune des parties compense s'il y a lieu, les témoins qu'elle assigne parmi les salariés.

8.11 Entente:

Toute entente écrite et signée par les représentants autorisés des deux parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure ci-haut mentionnée est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tout salarié régi par la présente convention.

8.12 Représentation:

Le Syndicat et la Compagnie peuvent se faire représenter à leurs frais par un agent extérieur lors de la négociation d'un grief ou au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.

8.13 Le Syndicat et l'Employeur défraient à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail n'en assume les frais.

8.14 La procédure et les délais qui précèdent sont de rigueur, mais peuvent toutefois être modifiés par entente écrite entre les parties.

8.15 Tout membre du comité peut formuler un grief syndical lorsqu'il y a violation de la convention, un tel grief doit être commencé à l'étape 1. Il est convenu que le grief syndical ne doit pas limiter le droit ou la responsabilité d'un salarié de présenter un grief individuel lorsqu'il le juge utile.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsqu'un salarié reçoit un avis disciplinaire écrit, une copie de cet avis est remise simultanément à son délégué. Un tel avis doit être remis dans les dix (10) jours de la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui le motive.
- 9.02 Ce salarié peut valablement présenter un grief selon la procédure établie en 8.02 s'il croit la plainte injustifiable. Si aucun grief n'est enregistré au cours de cette période, la plainte est alors considérée comme justifiée.
- 9.03 Une plainte considérée comme justifiée et qui n'a pas été suivie d'une répétition d'offense de même nature dans les six (6) mois travaillés qui suivent ne peut être invoquée contre un salarié.
- 9.04 A l'exception des salariés en période d'essai, dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, l'Employeur avise le Syndicat par courrier recommandé dans les cinq (5) jours suivant la date de la suspension ou du congédiement. Un tel avis contient le motif et la date du congédiement ou de la suspension et, copie en est remise au salarié impliqué et à son délégué au plus tard à la date ci-avant mentionnée.
- 9.05 Tout salarié peut, après avoir obtenu rendez-vous avec le directeur du personnel ou son représentant, consulter son dossier officiel accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical.
- 9.06 Dans tous les cas où un salarié est sujet à une mesure disciplinaire, ce salarié peut se faire accompagner de son délégué syndical.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie le temps de service continu d'un salarié auprès de la Compagnie, calculé en termes d'années, mois et jours et elle s'applique sur la base de l'unité de négociation.
- 10.02 a) L'ancienneté d'un salarié (étudiants exclus) s'acquiert après une période d'essai de cinquante (50) jours de travail accumulés à l'intérieur d'une période de six (6) mois pour le compte de l'Employeur. Une fois cette exigence respectée, pour obtenir la date du début de l'ancienneté

d'un nouveau salarié, il suffit de reculer de cinquante (50) jours ouvrables à compter de la date où il atteint ce cinquantième (50ième) jour. Pendant sa période d'essai, le salarié peut être remercié de ses services sans avoir droit de recours à la procédure de règlement des griefs prévue à cette convention.

- b) Un étudiant n'est plus considéré comme tel à compter de la Fête du Travail et débute alors sa période de probation. Il est convenu qu'aucun étudiant n'est embauché ou gardé à l'emploi tant et aussi longtemps qu'il peut y avoir des salariés mis à pied dont la période d'essai est complétée.
- 10.03 a) La Compagnie fournit au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés, laquelle doit comprendre la date du début de l'ancienneté, le numéro d'assurance sociale et la fonction de chaque salarié; celle-ci est révisée à chaque mois, s'il y a lieu et elle demeure affichée en permanence sur les tableaux d'affichage.
- b) Les contestations au sujet du rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur est corrigée. Après ce délai, une fois les corrections faites, ces listes sont considérées comme officielles.
- c) Dans le cas où plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, un tirage au hasard fixera le rang d'ancienneté pour tout nouvel employé.
- 10.04 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. s'il est congédié pour juste cause et non-réinstallé;
  2. s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie; un salarié est considéré avoir quitté volontairement l'emploi de la Compagnie s'il est absent cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans permission ou avis, sauf dans les cas de force majeure;
  3. s'il est absent pour cause de maladie, d'accident ou de mise à pied par manque de travail pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois.
  4. si après avoir été mis à pied, il refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours suivant la date de réception d'une

lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue le priant de revenir au travail; à moins qu'une entente soit prise entre les parties visant à extensionner ce délai dans un cas majeur. Copie de cette lettre est remise au Syndicat;

5. si la salariée est absente pour cause de grossesse pendant une période excédant neuf (9) mois en tout, avant ou après l'accouchement. Cette période pourra être prolongée de trois (3) mois si ces trois (3) mois sont pris avant la date prévue de l'accouchement.

N.B. Ces périodes peuvent être extensionnées par consentement mutuel écrit des deux parties aux présentes.

- 10.05 L'ancienneté est le facteur prédominant dans les cas de: rétrogradation, mise à pied et rappel, promotion, préférence d'équipe, si le salarié a les qualifications pour satisfaire aux exigences normales de la tâche visée, sujet toutefois aux dispositions de la clause 12.02.
- 10.06 a) Un employé de la Compagnie (à l'usine de Ste-Marie) qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui accède à ladite unité, débute comme employé non classifié tout en conservant en totalité ses droits d'ancienneté.
- b) Un salarié qui a quitté l'unité de négociation, tout en demeurant au service de la Compagnie, et qui la réintègre par la suite, conserve en totalité ses droits d'ancienneté. Cependant, si cet employé réintègre l'unité de négociation en dedans de six (6) mois, il peut reprendre la dernière fonction qu'il occupait lors de sa nomination; autrement, il débute comme employé non classifié. Cette période peut être extensionnée par consentement mutuel écrit des parties.
- c) Un employé de la Compagnie autre que ceux de la confiserie qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui y accède au cours de cette convention, débute comme tout nouveau salarié et ses droits d'ancienneté acquis auparavant ne sont pas reconnus, sauf pour fin de détermination de ses droits aux vacances et autres avantages sociaux.

#### ARTICLE 11 - EMPLOIS VACANTS

- 11.01 Toute vacance de caractère permanent ou d'opérations nouvellement créées, autres que le travail général sont affichées

sur les tableaux disposés à cette fin, pour une période de quatre (4) jours complets de travail. L'affichage contient une description de la fonction vacante, les qualifications requises et le taux de salaire applicable. Une copie est remise au Syndicat. Les candidats doivent soumettre à qui de droit leur candidature par écrit et la Compagnie remet au Syndicat la liste des postulants.

- 11.02 Durant la période d'entraînement de quarante-cinq (45) jours de présence au travail suivant l'accession d'un salarié à une nouvelle fonction, il est loisible et au salarié et à la Compagnie de canceler l'accession du salarié à la fonction qu'il occupe en faveur d'un retour à sa fonction régulière précédente. Le salarié jugé inapte par la Compagnie à remplir une telle fonction en est notifié de la ou des raisons par un avis écrit avec copie au Syndicat. Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie, il peut contester telle décision par la procédure normale de grief.
- 11.03 Dans le cas de nouvelles fonctions ou de fonctions existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, l'Employeur peut établir une période d'expérience de trente (30) jours de travail sur cette fonction, pendant laquelle le salarié qui y est affecté est payé au taux de sa dernière fonction. A la suite de cette période d'expérimentation, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur les taux applicables à une telle fonction, en tenant compte des classifications et des taux de salaire existants dans la présente convention. En cas de désaccord, le salarié et/ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.
- 11.04 a) Toute vacance de caractère temporaire, autre que le travail général et devant excéder vingt (20) jours ouvrables consécutifs doivent être remplies selon les dispositions des clauses 11.01 et 11.02 et de cet article.
- b) Dans tout cas de vacance à caractère temporaire autre que le travail général devant être pour une durée de vingt (20) jours ou moins, l'Employeur s'efforce de combler le poste par un salarié général dont la période de vacance ne coïncide pas avec la période de vacances de l'employé classifié.
- 11.05 Nonobstant l'article 11.01, un salarié qui accède à une fonction temporaire de plus de vingt (20) jours et qui s'est qualifié selon les dispositions de la clause 11.02, est considéré comme promu dans la fonction où il a accédé, lorsqu'un poste permanent devient disponible au sein de ladite fonction; toutefois, ce salarié devra se qualifier à nouveau selon la clause 11.02.

Malgré ce qui précède, il est convenu que si la vacance temporaire a pris fin depuis plus de six (6) mois, cette fonction est affichée de nouveau.

- 11.06 Un salarié qui accède à un poste temporaire selon les dispositions de la clause 11.04, retourne à sa fonction régulière au moment où cette vacance temporaire prend fin.
- 11.07 Advenant le cas où le salarié n'est pas au travail à cause de maladie ou d'absence pour service commandé à l'extérieur ou pour toute autre raison, au moment de l'affichage, ce salarié est considéré éligible au même titre que les autres salariés, pourvu qu'il puisse aller remplir sa demande ou à défaut, déléguer par procuration un représentant du comité du Syndicat de le faire pour lui.
- 11.08 A l'intérieur d'une période de soixante (60) jours à partir de la fin d'un poste temporaire, chaque fois que le travail reprend pour plus de vingt (20) jours sur une fonction en cause, c'est le salarié qui a occupé la fonction temporaire qui est aussitôt transféré, nonobstant la clause 11.04 a).

ARTICLE 12 - REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 Lorsqu'une réduction de la main-d'oeuvre est nécessaire de façon à maintenir la semaine régulière de travail, l'Employeur fait des mises à pied en conformité avec les dispositions de l'article 10 de cette convention. La même procédure s'applique lors des rappels. Aucun nouveau salarié n'est embauché alors que des salariés réguliers sont mis à pied, en autant que ces derniers soient qualifiés et détiennent les permis nécessaires pour accomplir le travail requis.
- 12.02 a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés dans l'une ou l'autre des tâches apparaissant à l'annexe C, le premier salarié à être retiré est celui qui oeuvre sur une base temporaire s'il y en a, c'est la clause 11.06 qui s'applique pour celui-ci, ensuite c'est le salarié ayant le moins d'ancienneté qui est retiré.
- b) Il est permis à ce dernier de se classifier à la place d'un autre salarié comptant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche visée, sans entraînement. Il est convenu qu'un salarié ayant déjà occupé ladite fonction par voie d'affichage et complété la période d'entraînement, n'aura pas à prouver de nouveau sa qualification. Le salarié qui a ainsi changé de tâche retourne à sa tâche précédente dès que le

travail y reprend dans les six (6) mois suivant la réduction de main-d'oeuvre.

- 12.03 La Compagnie remet au délégué une liste des salariés sujets à une mise à pied au plus tard le midi du jour de la mise à pied.
- 12.04 Advenant que la Compagnie déciderait de fermer son usine actuelle dans le but d'aller opérer en dehors de Ste-Marie et que ceci provoque la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, ceux-ci ont droit à une paye de séparation équivalente à une (1) paye hebdomadaire régulière pour chaque année de service, payable aux taux prévus à la convention au moment de la fermeture. Il est convenu que ceci ne s'applique pas aux salariés à qui la Compagnie aurait proposé par écrit de la suivre.
- 12.05 Dans l'éventualité d'un déménagement de l'entreprise à l'extérieur des limites de Ste-Marie, l'Employeur avise les salariés au moins trois (3) mois à l'avance afin de discuter avec leurs représentants des modalités de mobilisation de la main-d'oeuvre ou autres détails connexes.
- 12.06 Si la Compagnie décidait de cesser d'opérer elle-même un secteur d'activité au sein de son entreprise, le salarié directement touché par une telle décision recevrait une paye de quittance selon le même principe qui est prévu à la clause 12.04, à moins qu'il ait refusé de se prévaloir de la clause 12.02. Pour les fins de cette clause, les secteurs d'activités sont les suivants: fabrication, transport, expédition-réception, sanitation ou entretien.

ARTICLE 13 - TRANSFERT

- 13.01 Un salarié transféré selon les dispositions des clauses 11.01, 11.02 et 11.04 reçoit immédiatement le taux de salaire de sa nouvelle tâche s'il a déjà fait son entraînement selon la clause 11.02. Dans les autres cas, il reçoit le taux de salaire de la fonction dans laquelle il a accédé immédiatement après son entraînement terminé. Pendant son entraînement, il reçoit le taux de salaire de sa fonction permanente, plus la moitié de l'écart entre celui-ci et le taux de la fonction pour laquelle il s'entraîne.
- 13.02 Un salarié transféré temporairement à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, à la demande de la Compagnie conserve son taux de salaire pour la durée d'un tel transfert. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas de mise à pied.

- 13.03 a) Tout salarié possédant les qualifications de la tâche selon 11.02, transféré temporairement à la demande de la Compagnie 50% ou plus d'une journée régulière ou 50% ou plus d'une semaine régulière de travail à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé que la sienne, reçoit le taux de salaire prévu pour cette tâche pour toute la journée ou toute la semaine, selon le cas.
- b) Tout autre salarié, transféré temporairement à la demande la Compagnie à un poste dont le taux de salaire est plus élevé, doit d'abord se qualifier pour cette fonction selon la clause 11.02 et est rémunéré selon l'article 13.01 durant cette période.
- Dès qu'il s'est qualifié, il reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il est temporairement transféré et ce, pour la durée de son transfert, nonobstant les dispositions de la clause 13.03 a).
- 13.04 Un salarié transféré à sa propre demande à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction.
- 13.05 Un salarié ainsi affecté par transfert est informé au moment du transfert si ce transfert est permanent ou temporaire.
- 13.06 a) Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir sa tâche habituelle par suite d'une incapacité physique, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans les dix (10) jours suivant cette demande, pour évaluer les possibilités de confier d'autres tâches à cet employé.
- b) Les parties tentent alors de s'entendre pour recycler un tel salarié à une fonction qui pourrait correspondre à l'état physique du salarié concerné, tout en tenant compte, entre autres, de ses états de service, des recommandations médicales, de la nature de l'incapacité et des exigences des opérations de l'Employeur.
- c) Suite à une entente dans le cadre de la présente clause, le salarié comptant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté et qui serait déplacé à une fonction dont le taux de salaire est inférieur à celui qu'il recevait précédemment, maintiendra ce taux jusqu'à ce que le taux de la nouvelle fonction dépasse le taux de salaire qu'il détient.
- 13.07 Lors d'un poste vacant non classifié, tout salarié qui manifeste le désir de transférer de département peut se prévaloir de son droit d'ancienneté. Il est entendu que cette demande doit se faire par l'entreprise d'un membre du comité syndical et que la Compagnie se réserve le privilège

d'accepter ou de refuser un tel transfert avec explications valables.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Pour les salariés en général, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.02 A l'exception des salariés du transport, des salariés de l'entretien, de la sanitation et certains salariés de la fabrication, les salariés affectés à l'équipe de jour débute leur période régulière de travail entre 06h30 et 08h00, ceux affectés à l'équipe de soir entre 15h30 et 17h00, et ceux affectés à l'équipe de nuit, entre 22h30 et 24h00.
- Il n'y a pas d'alternance de salariés d'une équipe à l'autre.
- 14.03 a) Pour les salariés des sections sanitation et entretien, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au samedi inclusivement, de la façon suivante:
- Equipe de jour: début entre 06h30 et 08h00 (entretien)  
début entre 06h00 et 08h00 (sanitation)
- Equipe de soir: début entre 15h00 et 17h00 (entretien)  
début entre 16h00 et 18h00 (sanitation)
- Equipe de nuit: début entre 23h00 et 01h00 (entretien et sanitation)
- Ces salariés peuvent être requis de changer d'équipe selon les besoins de la Compagnie. Toutefois, il n'y a pas d'alternance de salariés d'une équipe à l'autre.
- b) Pour les peseurs, le cuiseur "prémix" et deux (2) postes d'employés généraux, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de la façon suivante:
- Equipe de jour: début entre 06h00 et 07h30  
Equipe de soir: début entre 14h45 et 16h15  
Equipe de nuit: début entre 22h30 et 24h00
- 14.04 Il est entendu que les salariés de la sanitation et de l'entretien bénéficient de deux (2) journées consécutives de repos hebdomadaire établies et connues à l'avance pour

chacun, entendu que le dimanche est compris dans ces deux (2) jours de repos.

- 14.05 Pour les camionneurs, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, entre 07h00 le lundi et 16h00 le vendredi, avec la possibilité de prendre une période de repos de dix (10) heures entre chacun des cinq (5) jours, à moins de circonstances incontrôlables. Pour fins de santé et de sécurité, il est loisible au camionneur de refuser d'exécuter plus de douze (12) heures de travail par jour, en incluant les heures d'attente pour livraison.
- 14.06 A l'exception des camionneurs, chaque salarié a un horaire régulier fixe établi et connu au plus tard le vendredi midi de la semaine précédente; ceci ne s'applique pas pour les changements d'équipe. En cas de changement général des heures de travail dans un département donné, les parties conviennent de se rencontrer avant d'établir tel changement, lequel doit être satisfaisant pour les deux parties avant d'être mis en pratique.
- 14.07 Lors de la mise en place d'une équipe de soir, puis de nuit si nécessaire, dans le département de la fabrication, la procédure suivante s'applique:
- a) cette équipe est formée des salariés classifiés ou non, détenant le moins d'ancienneté dans la classification appelée;
  - b) à l'exception des opérateurs de lignes, qui eux peuvent être appelés à demeurer sur l'équipe de soir, ou de nuit selon le cas, jusqu'à un maximum de deux (2) mois, il est entendu que des salariés venant de l'équipe de jour ne demeurent pas sur l'équipe de soir, ou de nuit selon le cas, plus de quatre (4) semaines, si tel est leur désir, et si des salariés affectés à des tâches similaires ayant moins d'ancienneté se trouvent sur l'équipe de jour, en conformité avec la clause 10.05. Toutefois, cette période peut être de six (6) semaines dans le cas d'une équipe temporaire;
  - c) les salariés dont l'ancienneté les désignerait pour l'équipe de soir ou de nuit peuvent décider d'être mis à pied plutôt que d'accepter de travailler sur une telle équipe. Ces salariés ne seront rappelés au travail que lorsqu'un poste deviendra disponible sur l'équipe qu'ils occupaient originellement.
- 14.08 En cas de réduction des heures de la semaine normale de quarante (40) heures, par suite d'une mesure législative ou

à la demande de la Compagnie, les heures ainsi réduites de quarante (40) heures en baissant sont compensées.

14.09

Garantie de salaire

1. Le salaire hebdomadaire est garanti à tout salarié; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans les cas suivants:
  - a) aux employés saisonniers;
  - b) aux employés en période de probation;
  - c) en cas de grève ou lock-out;
  - d) si l'employé s'absente lui-même du travail ou est en retard au travail;
  - e) en cas d'incendie ou de cas fortuit ("act of God");
  - f) à l'employé à qui la Compagnie aura demandé de ne pas se présenter au travail pour une semaine entière conformément à l'article 10;
  - g) si le salarié refuse d'exécuter le travail disponible alors qu'il est capable de le faire;
  - h) à l'employé appelé au travail pour remplacer, une partie de la semaine, un salarié absent pour maladie, accident ou décès.
2. Le surtemps n'est pas compté dans le décompte du salaire hebdomadaire garanti. Par contre, si un congé chômé et payé survient au cours d'une telle semaine, le salaire garanti est déduit d'un montant égal au paiement de cette fête.

ARTICLE 15 - PERIODE DE REPOS ET REPAS

- 15.01 Une période non rémunérée d'une (1) heure est accordée aux salariés de l'équipe de jour pour le repas du midi. L'heure du dîner pour la masse des salariés de l'équipe de jour est de 12h00 à 13h00, à l'exception des salariés affectés à la sanitation et à l'entretien, ainsi qu'à la ligne continue de garnitures à tarte dont l'heure du dîner est cédulée entre 11h00 et 13h00.
- 15.02 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire est allouée vers le milieu de l'avant-midi et de dix (10) minutes vers le milieu de l'après-midi pour l'équipe de

jour, trente (30) minutes vers le milieu de la journée de travail pour l'équipe de soir, de nuit et pour l'équipe de jour travaillant de 08h00 à 16h00.

- 15.03 Une période non rémunérée d'au moins une demi-heure (1/2) suite aux heures régulières de travail est accordée aux salariés de l'équipe de jour appelés à faire plus de deux (2) heures de surtemps.
- 15.04 Le travail doit cesser cinq (5) minutes avant l'heure de terminaison le midi et le soir; par contre, le salarié doit être au travail à l'heure cédulée.

ARTICLE 16 - SURTEMPS

- 16.01 Aucun salarié ne fait du temps supplémentaire à moins d'en avoir été expressément autorisé par l'Employeur.
- 16.02 Tous les travaux effectués par les salariés en dehors de leurs cédules des heures normales de travail, apparaissant à l'article 14, sont rémunérés au taux de temps et demi ou au taux de surtemps applicable.
- 16.03 Tout travail effectué par un salarié le samedi après-midi, (le lundi après-midi pour ceux dont la semaine régulière est du mardi au samedi inclusivement), et le dimanche, sauf pour le salarié dont les heures régulières de la journée de travail tombent ces jours-là, ou après quinze (15) heures de temps supplémentaire dans une même semaine, est rémunéré au taux de temps double.
- 16.04 Tout salarié appelé à travailler en surtemps un samedi, un dimanche, un congé férié ou en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps applicable ou trois (3) heures à taux et demi, le plus avantageux des deux pour le salarié. Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans le cas où un salarié fait du travail supplémentaire consécutivement à ses heures régulières.
- 16.05 Tout salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire est tenu de travailler le temps requis jusqu'à un maximum de trois (3) heures en plus de sa journée régulière de travail.
- 16.06 Le temps supplémentaire est accompli volontairement et il est réparti conformément aux dispositions de la clause 16.08.
- 16.07 Le temps supplémentaire est compté comme suit: moins de dix-sept (17) centièmes d'heures, non payées, de dix-sept (17) à vingt-cinq (25) centièmes payées, et sera ainsi

calculé au quart d'heure. De même, les retards sont comptés comme suit: moins de huit (8) centièmes d'heures, payées, de huit (8) à vingt-cinq (25) centièmes d'heures, non payées, et sont ainsi calculés au quart d'heure.

- 16.08 a) Le temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les salariés d'une même fonction, le tout conformément aux dispositions du paragraphe "b" de cette clause.
- b) La liste des heures supplémentaires effectuées par les salariés d'un département, indiquant les acceptations et les refus, est affichée régulièrement et en permanence dans les départements convenus. Copie de cette liste est remise au Syndicat sur demande.

Les réclamations au sujet de la répartition du surtemps peuvent être faites dans la semaine suivant celle où le surtemps a été effectué; toutefois, à acceptation égale dans l'appel au surtemps, il ne doit pas y avoir plus de quinze (15) heures d'écart entre les salariés d'une même fonction.

L'écart de quinze (15) heures ne s'applique pas pour les camionneurs, ceux qui refusent de se soumettre à la période d'entraînement sur demande de l'Employeur, et, entre les salariés d'une même fonction sur des équipes différentes.

Note: Les parties se sont entendues par la lettre d'entente quant à l'application de cette clause.

- c) Le temps supplémentaire consécutif aux heures normales de travail et d'une durée de moins d'une (1) heure est d'abord offert au salarié qui est déjà sur le poste où le besoin se présente.
- d) Le temps supplémentaire pour une durée prévue d'une (1) heure ou plus est d'abord offert aux salariés réguliers, ensuite aux salariés en probation, aux étudiants et/ou employés saisonniers, selon le cas.

#### ARTICLE 17 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 17.01 a) Les congés suivants sont chômés et payés à chaque année contractuelle, au salarié régulier présent le jour ouvrable précédent et suivant immédiatement le congé, à moins que l'absence n'ait été autorisée d'avance par l'Employeur, ou que le salarié se soit absenté pour une raison valable acceptée par l'Employeur:

La veille du Jour de l'An  
 Jour de l'An  
 Lendemain du Jour de l'An  
 Lundi de Pâques  
 Fête de la Reine Victoria  
 St-Jean-Baptiste  
 Jour du Canada  
 Fête du Travail  
 Jour de l'Action de Grâces  
 La veille du Jour de Noël  
 Jour de Noël  
 Lendemain du Jour de Noël

- b) Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer l'un ou l'autre de ces congés pour une autre journée ouvrable si elles le désirent, pourvu qu'un tel changement soit satisfaisant aux deux parties.
- 17.02 La rémunération pour chacun des congés chômés est équivalente à une (1) journée régulière de travail pour chacun des salariés incluant la prime de soir ou de nuit s'il y a lieu.
- 17.03 Tout salarié qui travaille l'un de ces jours de congé chômé et payé est rémunéré au taux de temps et demi plus le paiement de la fête au taux régulier du salarié.
- 17.04 Si un salarié est en vacances annuelles le jour d'un congé chômé et payé, il a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou l'équivalent en argent suivant une entente avec son supérieur immédiat.
- 17.05 Les salariés ayant complété leur période d'essai, affectés par une mise à pied ou rappelés au travail sept (7) jours ouvrables et moins de l'un ou l'autre des congés mentionnés ci-haut, sont éligibles au paiement de tels congés.
- 17.06 Ne tenant pas compte des dispositions de présence au travail prévues à la clause 17.01, un salarié absent par suite d'un accident de travail le jour d'un congé chômé et payé a droit à la différence entre le salaire qu'il aurait effectivement gagné en temps normal et le montant qu'il reçoit sous forme d'indemnité.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Les vacances sont acquises au 1er mai de l'année en cours. Elles sont non cumulatives d'année en année et ne peuvent être anticipées non rémunérées avant le 1er mai, sauf en cas de départ définitif.

18.02 a) Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit:

<u>Années de service au 1er mai précé- dant les vacances</u>	<u>Semaine de vacances</u>	<u>Taux de salaire ga- gné durant l'année précédant le 1er mai</u>
Moins de 4 ans	Selon N.T.	4%
4 ans	3	6%
6 ans	3	7%
10 ans	4	8%
15 ans	4	9%
20 ans	5	10%
28 ans	6	12%

b) Un salarié qui a travaillé au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai ne reçoit pas moins que l'équivalent de salaire d'une (1) semaine régulière de travail pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux (2) pour lui. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au salarié qui a été inscrit sur une liste de rappel pendant plus de deux (2) mois au cours de cette même période. Toutefois, nonobstant ce qui précède, un salarié qui s'est absenté à cause d'un accident de travail ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire d'une (1) semaine régulière de travail, quelle que soit la durée de son absence, pour les vacances auxquelles il aura droit après son retour au travail, à l'intérieur de l'année de référence.

18.03 Les deux (2) premières semaines de vacances annuelles sont prises entre le 1er juin et la Fête du Travail. Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines doivent prendre entente avec l'Employeur pour le choix des autres semaines. Nonobstant ce qui précède, le salarié qui le désire et après entente avec l'Employeur peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de la période précitée.

18.04 Le choix des périodes de vacances se fait entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année par ordre d'ancienneté, par fonction, à moins que l'Employeur ne ferme complètement un département ou son établissement à une période donnée durant la période de vacances. La liste des vacances est affichée au plus tard le 15 avril. Après cette date, un salarié ne pourra se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.

18.05 a) En cas de départ définitif, le salarié a droit aux bénéfices de vacances accumulées depuis le 1er mai précédant la date de son départ, à raison du pourcentage du salaire gagné selon ses états de service, tel que décrit à la clause 18.02.

- b) Lors de mise à pied et sur demande du salarié mis à pied, l'Employeur conservera pour paiement ultérieur les bénéfices de vacances accumulés. Toutefois, ils seront versés à l'employé concerné au premier mai de chaque année.
- 18.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident au moment où sa période de vacances devrait débiter, il peut retarder le début de sa période de vacances jusqu'au jour où il devient prêt à reprendre le travail ou plus tard, selon entente avec l'Employeur et selon la clause 18.01.
- 18.07 Lorsque le salarié acquiert au cours d'une année de référence le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, il a droit de prendre à compter de sa date anniversaire d'embauche des jours additionnels de vacances payées au salaire régulier à raison d'une journée par tranche complète de dix (10) semaines comprises entre la date anniversaire et le 1er mai suivant.

ARTICLE 19 - PERMIS D'ABSENCE

- 19.01 a) L'Employeur peut accorder un permis d'absence sans solde pour toute raison autre que celles mentionnées ci-dessous et qu'il juge acceptable.
- Le salarié qui désire une telle permission pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs doit adresser sa demande par écrit au chef de service avec copie au représentant syndical.
- Toute autre demande doit être présentée au supérieur immédiat le plus longtemps possible à l'avance.
- b) L'Employeur convient, sur demande écrite par l'agent d'affaires du Syndicat, d'accorder sans rémunération des permis d'absence aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une absence du travail. Une telle demande doit être adressée au représentant mandaté par la direction du personnel au moins une (1) semaine à l'avance.
- c) Le salarié qui ne peut se présenter au travail à l'heure requise, devra en aviser son supérieur immédiat avec le début de sa journée de travail ou dans un délai n'excédant pas une (1) heure après le début des opérations, à moins d'impossibilité physique.

19.02

Accident du travail

- a) Les salariés qui ont reçu la permission de s'absenter de leur travail, à la suite d'un accident ou de blessures infligées lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers, sont payés pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- b) Sur demande du salarié, la Compagnie lui paie directement le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail contre autorisation écrite de celui-ci à la C.S.S.T. pour le paiement conjoint des prestations afin de combler l'attente du paiement de ces prestations qui doivent être normalement émises par la C.S.S.T.. Toutefois, la Compagnie ne versera pas cette avance si elle conteste cet accident.
- c) Les salariés sont payés pour le temps perdu quand, sur les ordres du médecin, ils sont requis de laisser leur travail pour subir des traitements médicaux ou hospitaliers résultant d'un accident subi, ou de blessures infligées, lorsqu'ils remplissaient les travaux assignés par la Compagnie et pour lesquels ils ne doivent recevoir aucune indemnité suivant la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail. Les salariés sont requis de soumettre un rapport signé par un médecin ou par son représentant, confirmant la nécessité et le temps requis pour de tels soins. Le temps perdu à être payé doit être le temps indiqué sur un tel rapport plus un maximum d'une (1) heure pour le voyage aller et retour.
- d) Un salarié, pendant qu'il reçoit des prestations de la Santé et de la Sécurité du Travail, continue d'accumuler son ancienneté.

19.03

Devoir de juré

- a) Un salarié qui est requis de servir comme juré doit être payé la différence entre le montant reçu pour tel service et son salaire régulier pour le temps régulier perdu en raison de ce service.
- b) Les salariés doivent aviser le bureau du personnel de la Compagnie dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection pour devoir de juré. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de paye reçu.

19.04

Congés sociaux

- a) Tout salarié régulier a droit sans perte de salaire aux congés suivants:
1. un maximum de cinq (5) jours en cas de décès du conjoint, ou d'un enfant, de trois (3) jours en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement, sauf dans le cas du conjoint ou d'un enfant.
  2. une (1) journée en cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, soit la journée des funérailles si ouvrable.
  3. en cas de la naissance d'un enfant d'un salarié, une (1) journée est accordée sans perte de salaire, en autant qu'elle est prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement, après préavis à l'Employeur.
- b) Dans le cas de décès, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat de son absence avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- c) Une preuve, attestant le décès ou la naissance, peut être exigée par la Compagnie, avant paiement.
- d) Si, par suite d'une entente avec l'Employeur, le camionneur au travail à l'extérieur au moment prévu au paragraphe a) accepte de ramener lui-même son camion, le temps ainsi travaillé peut être repris en congé, de sorte que l'employé bénéficie du total du nombre de jours de congé normalement prévu à cet article. Par contre, le temps de retour est inclus dans le permis d'absence pour le camionneur qui demande à être remplacé. L'Employeur fait tout son possible pour aviser le camionneur aussitôt qu'il est informé du décès d'un parent de ce dernier et pour lequel il a droit à un congé social.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE

20.01

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail. Un poste de premiers soins est à la disposition des salariés dans l'usine.

- 20.02 Vu que l'Employeur opère dans l'industrie de l'alimentation, les salariés doivent, sous peine de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, se soumettre à un examen médical payé par l'Employeur selon les normes gouvernementales en vigueur.
- 20.03 Les salariés qui manipulent de la nourriture et qui souffrent d'allergie, de maladie de la peau et/ou de maladie contagieuse ne peuvent être gardés à l'emploi; cependant, ils peuvent reprendre leur travail aussitôt guéris et ne perdent pas leur ancienneté si un certificat médical, acceptable pour l'Employeur attestant la guérison est fourni à celui-ci dans les délais mentionnés au paragraphe 3 de la clause 10.04 de cette convention. La Compagnie fait un effort pour donner du travail à de tels salariés en dehors de la zone de contact direct des aliments.
- 20.04 Dans tous les cas de maladie ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, le salarié peut être tenu de se soumettre, de temps à autre, à un examen médical par un médecin choisi par l'Employeur, lequel médecin est autorisé à faire rapport au centre médical de la Compagnie. Le temps ainsi mis à la disposition pour un tel examen pendant les heures régulières cédulées de travail du salarié, est compensé par la Compagnie au taux régulier du salarié en plus de lui payer ses frais de déplacement selon la politique en usage dans la Compagnie.
- 20.05 Considérant l'obligation faite à la Compagnie d'établir des règles de sécurité, les employés sont tenus de respecter lesdites règles.

ARTICLE 21 - AVANTAGES SOCIAUX

- 21.01 Toute gratification ou avantages sociaux aux salariés autres que ceux accordés par les législations fédérales ou provinciales ou par la convention, sont à la seule discrétion de la Compagnie.
- 21.02 Habits de travail:
- a) Les camionneurs doivent porter l'uniforme réglementaire défrayé à 100% du coût d'achat par la Compagnie, pourvu qu'il ne dépasse pas un (1) par deux (2) ans. Il est composé comme suit:
- 1 coupe-vent toute saison
  - 2 pantalons d'hiver
  - 2 pantalons d'été

- 1 casquette
- 8 chemises perma-press
- 2 cravates
- 1 cardigan

La Compagnie met à leur disposition gratuitement écusson, vareuse, coupe-vent nylon, imperméable ou autre pièce de vêtement spécial nécessitée par le service.

L'Employeur entretient si nécessaire, les vêtements suivants selon la fréquence et les modalités indiquées ci-après:

- 1. deux (2) nettoyages de pantalons par mois.
- 2. six (6) nettoyages de coupe-vent par année.

Le salarié dépose les vêtements à nettoyer et les reprend à l'endroit désigné à cette fin par l'Employeur.

b) Tous les salariés de l'usine portent l'uniforme, fourni par la Compagnie, à raison de:

- 1. deux (2) ensembles pour les nouveaux salariés au moment où ils ont complété leur période de probation et deux (2) ensembles par année par la suite, qui sont remis au cours du mois de mai.

L'ensemble se compose comme suit:

- 1 pantalon
- 1 chemise ou smock
- 1 calot ou coiffe

C'est la responsabilité de ces salariés d'entretenir leurs uniformes.

- c) Suivant les exigences de service et contre signature des salariés, l'Employeur fournit gratuitement tout équipement ou vêtement spécial, qui demeure la propriété de la Compagnie, tel que vareuse, gants, bottes et tabliers de caoutchouc ou de cuir, veste thermique.
- d) Avant l'achat d'une quantité appréciable d'uniformes, pour les salariés de l'usine, l'Employeur consulte le comité syndical quant à la qualité de tissu et sollicite les salariés concernés aux fins de connaître les dimensions requises.

## 21.03 Souliers de sécurité:

Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les salariés quand ils travaillent à l'usine de Ste-Marie. L'Employeur convient de rembourser un montant de 35,00\$ par année sur présentation de pièces justificatives (vers le 15 avril) à chaque salarié régulier pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité. Les salariés temporaires et autres salariés non réguliers reçoivent un remboursement équivalent au moment de leur accession au statut de salarié régulier.

- 21.04 a) Tous les salariés comptant six (6) mois de service et plus, au 31 octobre de chaque année, reçoivent un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie par année de contrat, payables, par jour complet, au taux du salaire horaire régulier en autant qu'ils aient complété leur période d'essai.
- b) Les salariés qui complètent leur six (6) mois de service durant une (1) année de convention reçoivent un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie à raison d'un (1) jour par deux (2) mois complets de calendrier, selon les mois à courir à partir de la date où ils complètent leur six (6) mois de service jusqu'à la fin de cette même année de convention. Ces jours d'absence pour maladie sont payables de la façon prévue au paragraphe a).
- c) L'Employeur accorde en décembre de chaque année, à chacun des salariés comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés et payables au taux du salaire applicable à cette date.
- d) Les congés de maladie prévus peuvent être utilisés par le salarié pour des motifs autres que la maladie à condition qu'il en ait obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat le jour ouvrable précédent.

21.05 L'Employeur convient de payer 50% de la prime d'assurance-groupe de chaque salarié qui est couvert par le plan actuel dont les parties sont co-détenteurs de la police (contrat S.S.Q. no 60800). Cette contribution de l'Employeur s'applique à payer entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant: assurance-vie, assurance accident-maladie, assurance dentaire, indemnité mensuelle, indemnité hebdomadaire, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'Employeur pour certaines garanties.

D'autre part, à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-groupe, les parties pourront se rencontrer pour établir les modalités du régime et demander des soumissions

s'il y a lieu. Par la suite, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'assureur. Advenant une mésentente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le différend à un arbitre de différend selon le chapitre IV du Code du Travail de la Province de Québec.

- 21.06 Les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur demeure enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage, aux fins de bénéficier d'un rabais de la cotisation d'assurance-chômage exigée de l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur bénéficie de ce rabais à 100%.

ARTICLE 22 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 22.01 Le Syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans des endroits accessibles à tous les salariés, sur des tableaux désignés par l'Employeur. Tous ces avis doivent être signés par l'officier approprié du local du Syndicat et soumis au bureau du personnel pour approbation avant affichage. La Compagnie utilise aussi ces tableaux pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 23 - EMPLOYES HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 23.01 Les contremaîtres et/ou assistants-contremaîtres n'accomplissent pas les travaux qui sont normalement et régulièrement accomplis par les salariés de cette unité de négociation, sauf:
- a) en cas d'urgence,
  - b) lorsqu'il s'agit d'un travail de nature expérimentale ou éducative,
  - c) lorsqu'il s'agit de l'exercice du métier du contremaître de l'entretien et réparation (atelier mécanique).

ARTICLE 24 - RENCONTRES

- 24.01 La Compagnie et le comité du Syndicat conviennent de se rencontrer afin d'étudier tous les problèmes que peuvent soumettre la Compagnie, les salariés ou le Syndicat. Un représentant à plein temps du Syndicat peut être présent lors de telles rencontres, si l'une ou l'autre des parties l'exige.

- 24.02 Ces rencontres ont lieu au moins une fois tous les deux (2) mois et servent à trouver des solutions dans l'intérêt commun, entendu toutefois que les parties restent libres de disposer des résultats de telles rencontres.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 Cette convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 26 avril 1986 inclusivement.
- 25.02 Les annexes attachées à la présente convention en font partie intégrante.
- 25.03 Si au cours de la durée de cette convention, les parties consentaient par écrit à tout amendement ou supplément au texte actuel, ces nouvelles stipulations seraient aussi assujetties aux dispositions pertinentes et applicables de la convention actuelle.

Signée à Ste-Marie de Beauce, en date du 2 octobre 1984.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE  
ET DU TABAC, local 480

Réal Gagné  
Réal Gagné

Robert Routhier  
Robert Routhier

Guy Bergeron  
Guy Bergeron

Martial Faucher  
Martial Faucher

Lionel Demers  
Lionel Demers

CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-  
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE

Jean-Guy Marcoux  
Jean-Guy Marcoux

Réjean Savoie  
Réjean Savoie

Luc Cormier  
Luc Cormier

Réjean Lehoux  
Réjean Lehoux

ANNEXE "A"CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

1. Un salarié qui a commencé la semaine sur une équipe de jour, de soir ou de nuit et avant d'avoir complété cette semaine est transféré à une équipe différente dans le but de remplacer un salarié absent ou suite à un besoin de l'Employeur, est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures régulières travaillées le lendemain du transfert.
2. A compter de la mise en vigueur de cette convention, une prime de trente (30) cents l'heure est payée à tous les salariés travaillant sur une équipe de soir et une prime de quarante (40) cents l'heure à tous les salariés travaillant sur une équipe de nuit dont 50% ou plus des heures sont travaillées entre 18h00 et 24h00 pour l'équipe de soir et entre 00h00 et 06h00 pour l'équipe de nuit. La prime est incluse dans le calcul du surtemps pour le salarié qui la reçoit couramment sur son équipe régulière.
3. Dans le cas des ex-contremaîtres recyclés à l'intérieur de l'unité de négociation, le salaire actuel est maintenu jusqu'à ce que le taux de la classification qu'ils occupent, le rejoigne ou le dépasse par les négociations de la convention collective.
4. Le salarié désigné par l'Employeur comme chef de groupe reçoit une prime de quarante-cinq (45) cents l'heure sur le salaire de base de la classification à laquelle il appartient en considération des responsabilités additionnelles qui lui incombent.
5. Le terme de chef de groupe désigne tout salarié ayant la responsabilité de surveiller ou faire exécuter, à la demande de l'Employeur, tout travail effectué par un groupe de salariés, tout en vaquant à son occupation régulière. Un chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou de discipliner les salariés.
6. La paye est distribuée le jeudi de chaque semaine. Advenant tout changement dans la forme de distribution de la paye, la Compagnie consultera préalablement le Syndicat.
7. Lorsqu'un salarié est appelé à entraîner du personnel, il reçoit une prime de quinze (15) cents l'heure en autant qu'il accomplit simultanément une tâche adjacente. Toutefois, le camionneur reste libre d'agir à ce titre, et la nécessité d'accomplir simultanément une tâche adjacente ne s'applique pas dans son cas.

8. Tout salarié promu à la classification de camionneur de cour ou tout employé embauché comme tel, doit comme condition du maintien de sa classification, accepter de se qualifier pour le poste de camionneur et de combler ultérieurement ce poste selon les besoins de l'Employeur.
9. Lors de l'ouverture d'un poste temporaire ou permanent comme camionneur, (camion-remorque), le poste est comblé par un camionneur ayant le plus d'ancienneté et désireux d'agir à ce titre parmi ceux qui ont accepté de se qualifier à cette fin et ce, nonobstant la clause 11.01 de la présente convention.
10. Sauf dans les cas d'entraînement au travail et en autant que les circonstances le permettront, le salarié classifié de la production conservera son poste de travail.
11. Une prime de trente-cinq (35) cents l'heure est accordée aux salariés de l'entretien et de la sanitation appelés à travailler un samedi sur l'équipe de jour correspondant à leur semaine régulière de travail.

## ANNEXE "B"

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CAMIONNEURS

1. Les camionneurs qui accomplissent du travail en temps supplémentaire reçoivent un taux heure calculé ainsi: le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures de leur semaine régulière de travail augmenté de 50% ou 100% selon le cas. Ce principe s'applique aussi dans l'octroi de la rémunération des congés payés et travaillés.
2. N'est pas considéré violation de cette convention, ni motif de congédiement ou de mesure disciplinaire, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage ou de charger ou de décharger des marchandises à tout point ou terminus directement impliqués dans une grève.
3. La Compagnie convient de rembourser aux camionneurs les frais de voyage aux taux fixés ci-dessous.

	<u>30-04-84</u>	<u>29-04-85</u>
Déjeuner	3,75\$	3,75\$
Dîner	6,50\$	6,50\$
Souper	7,25\$	7,25\$
Lunch	3,50\$	3,50\$
Coucher (Régions de Montréal, Trois-Rivières, Cantons de l'Est, Bois Francs, Région de Québec, de Québec à Tadoussac, Bas du Fleuve (jusqu'à Rivière-du-Loup inclus))	23,00\$	26,00\$
Coucher (autres régions) (Régions Lac St-Jean, Gaspésie, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Ecosse, Côte Nord, Ottawa, Toronto, Abitibi)	30,00\$	33,00\$

4. L'allocation de lunch est accordée pour chaque jour de travail effectué à l'extérieur si le camionneur est appelé à y coucher, ou après douze (12) heures de travail d'affilée ou encore au travail à 21h00.
5. L'allocation de déjeuner est attribuée aux camionneurs dont le départ s'effectue à ou avant six (6) heures le matin.
6. Le camionneur ou son remplaçant, en voyage à l'extérieur de Ste-Marie, mis en attente par suite de bris mécanique, tempête ou autres cas fortuits, est compensé au taux régulier pour le temps perdu jusqu'à un maximum d'heures totales par jour équivalent à 1/5 de la semaine

régulière, incluant le temps déjà travaillé. Entendu que de telles heures d'attente sont incluses dans les heures travaillées de la semaine pour fin de calcul de surtemps.

7. Le camionneur en voyage, lors d'un congé chômé et payé, est rémunéré pour son congé à temps et demi, si empêché de travailler.
8. Le camionneur (camion-remorque) bénéficie d'une prime spéciale de vingt-cinq (25) cents l'heure en compensation pour l'aide à laquelle il avait droit antérieurement en certaines circonstances.
9. Les camionneurs qui ont plus de quinze (15) ans d'ancienneté ont la priorité des voyages à l'intérieur des limites du Québec.

## ANNEXE "C"

CLASSIFICATION DES TACHES ET TAUX DE SALAIRE

<u>FONCTION</u>	<u>29-04-84</u>	<u>29-04-85</u>
04 - Camionneur camion-remorque	11,13\$	11,68\$
05 - Camionneur	10,78\$	11,33\$
07 - Camionneur de cour	9,68\$	10,23\$
01 - Electricien détenteur de la licence A-2	13,05\$	13,60\$
02 - Electricien	12,70\$	13,25\$
03 - Technicien à l'entretien préventif	12,36\$	12,91\$
08 - Mécanicien à l'entretien	11,22\$	11,77\$
Apprenti-mécanicien à l'entretien		
10 - 25 mois	9,53\$	10,08\$
11 - 19 mois	9,32\$	9,87\$
12 - 13 mois	9,12\$	9,67\$
13 - 0 à 12 mois	8,95\$	9,50\$
32 - Préposé à la sanitation	9,13\$	9,68\$
41 - Opérateur de laveuse	9,13\$	9,68\$
36 - Opérateur - classe I	9,97\$	10,52\$
37 - Opérateur - classe II	9,76\$	10,31\$
22 - Préposé aux étiquettes	9,59\$	10,14\$
25 - Peseur	9,68\$	10,23\$
35 - Cuiseur	9,68\$	10,23\$
40 - Pourvoyeur de ligne	9,68\$	10,23\$
42 - Préposé à la préparation des fruits	9,13\$	9,68\$
20 - Préposé à la réception	9,83\$	10,38\$
21 - Préposé à l'expédition	9,83\$	10,38\$
27 - Opérateur de chariot-élévateur	9,68\$	10,23\$
26 - Préparateur de commandes	9,33\$	9,88\$
33 - Général - 2ième année	9,05\$	9,60\$
34 - Général - 1ère année	8,86\$	9,41\$

ANNEXE "D"DESCRIPTION DE TACHES1. Camionneur camion-remorque

Désigne tout salarié qui conduit, charge et décharge les camions-remorques.

Effectue le chargement et le déchargement des camions et remorques.

2. Camionneur

Désigne tout salarié qui conduit, charge et décharge les camions.

Effectue le chargement et le déchargement des camions.

Suivant les besoins, peut déplacer les camions-remorques entre les différentes usines ou entrepôts de la Compagnie.

3. Camionneur de cour

Désigne tout salarié qui conduit les camions entre les différentes usines ou entrepôts de la Compagnie.

Effectue le chargement et le déchargement de tout genre de camions.

4. Electricien

Désigne tout salarié qui accomplit diverses tâches reliées au bon fonctionnement des installations électriques de la bâtisse et de l'équipement et fait les ajustements et les réparations sur l'équipement servant à la production et à la manutention.

En plus de ces tâches, le détenteur de la licence A-2 est responsable de surveiller ou de faire exécuter du travail à tout électricien provenant de l'intérieur ou de l'extérieur. Il prépare aussi les réquisitions de matériel électrique et remplit les formules de réception.

5. Technicien à l'entretien préventif

Désigne tout salarié qui effectue les travaux tels que décrits dans la description de tâches du mécanicien à l'entretien.

Il est chargé de préparer les réquisitions de matériel, voit aux inventaires de stocks, aux composantes du système d'entretien préventif et aux bons de travail.

6. Mécanicien à l'entretien

Désigne tout salarié qui accomplit des tâches diverses ayant trait à la transformation mécanique ou la réparation de pièces d'équipement, à l'entretien et à l'ajustement de tout genre d'équipement.

7. Apprenti-mécanicien à l'entretien

Désigne tout salarié qui apprend diverses tâches reliées à la transformation mécanique ou la réparation de pièces d'équipements, à l'entretien et à l'ajustement de tout genre d'équipement.

8. Opérateur

Désigne tout salarié qui ajuste, opère et fait les montages des équipements servant à l'emballage et/ou la mise en contenants du produit fini.

9. Peseur

Désigne tout salarié qui prépare et mesure des matières premières selon les recettes et procédés établis.

10. Cuiseur

Désigne tout salarié affecté à la transformation des matières premières selon des recettes et procédés établis.

11. Préposé à la réception

Désigne tout salarié qui effectue les opérations inhérentes à la réception des marchandises, leur vérification, leur entreposage et leur distribution. Il participe au déchargement des camions.

12. Préposé à l'expédition

Désigne tout salarié qui coordonne le chargement des camions; il peut en plus préparer des commandes.

13. Préparateur de commandes

Désigne tout salarié qui a pour tâche principale de préparer l'expédition de produits finis en conformité avec les commandes. Il participe au chargement et au déchargement des camions.

14. Opérateur de chariot-élévateur

Désigne tout salarié qui a pour principale tâche de conduire un chariot-élévateur pour la manutention des marchandises.

15. Préposé à la sanitation

Désigne tout salarié qui exécute une combinaison de tâches relatives à la propreté de l'usine, des bureaux, de l'équipement et des terrains.

16. Général

Désigne tout salarié affecté à exécuter des travaux de manoeuvre non autrement classifiés.

17. Pourvoyeur

Désigne tout salarié qui accomplit toute activité relative à la manutention de palettes et de matières premières reliées au département de la production.

18. Préposé aux étiquettes

Désigne tout salarié qui prépare et codifie les étiquettes selon la cédule de production.

19. Opérateur de laveuse

Désigne tout salarié qui a pour tâche principale d'opérer la laveuse à chaudière.

20. Préposé à la préparation des fruits

Désigne le salarié qui a pour tâche de trancher, préparer et s'assurer que la quantité de fruits est exacte.

N.B. Les deux fonctions qui suivent s'appliquent à toutes les descriptions de tâches énumérées antérieurement.

- Tous les salariés se doivent de faire à leur contremaître toute suggestion pertinente concernant la sécurité et l'amélioration du produit.
- Tous les salariés peuvent exécuter tout autre travail se rapportant à cette fonction ou à des fonctions inférieures, s'il y a lieu.