

03195-5

1072

C.A.E. 1072 NO.CONV. 31955
AFFIL. 9 NB.EMPL. 23
EMP.COUV. 9 ET.GEOG. 65420 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19962001
DATE ENR.840507

A.N^e (3322-21)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 4 0 5 1

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

03195-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19962-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-07	83-03-16		83-03-07	85-01-31	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Empl. de boulangerie, laiterie, crème glacée, prod. alimentaires...local 973 5050 rue De Sorel, suite 24 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Interbake Ltée 2360, 46e Avenue Lachine, Qué H8T 2P3

Unité de négociation

"Tous les chauffeurs de livraison et les hommes d'entrepôts à l'exception des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi"

Région	06-06	Activité	1072 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Remarques (This area contains faint, illegible text bleed-through from the reverse side of the document.)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Kenneth David</i>	83-04-13

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

RECHERCHE

19962-01(3322-21)

'83 MAR 16 11 34

CONVENTION COLLECTIVE

DE
TRAVAIL

entre

LES ALIMENTS INTERBAKE LIMITEE

2360, 46ième avenue
Lachine, Québec

(ci-après appelée: "la Compagnie")

et

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE,
PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION
ET INDUSTRIES ALLIEES, Local 973

5050 De Sorel, Suite 24
Montréal, Québec

(ci-après appelé: "l'Union")

En vigueur à compter du 1^{er} février 1983

Se terminant le 31 janvier 1985

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés couverts par le Certificat de Reconnaissance émis par le Conseil des Relations Ouvrières du Québec, le 17 mars 1959.
- 1.02 La Compagnie ne conclura aucun contrat individuel avec un employé ou un groupe d'employés couverts par cette convention.
- 1.03 Les employés temporaires sont exclus de l'application de cette convention mais l'embauche d'employés temporaires ne doit être faite que pour remplacer des employés réguliers absents temporairement selon les dispositions de cette convention.
- 1.04 Le contremaître ne doit pas accomplir de façon régulière du travail habituellement fait par des employés couverts par cette convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

- 2.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restriction ou de coercition contre tout employé de la part de la Compagnie ou de l'Union.

ARTICLE 3 - GREVES OU LOCK-OUTS

- 3.01 En conformité avec les articles 95 à 97 inclusivement du Code du travail, toute grève ou lock-out est prohibé pendant les termes de cette convention.

ARTICLE 4 - PARTICIPATION A L'UNION ET COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Tous les employés couverts par cette convention seront requis de devenir et de rester membres en règles de l'Union après avoir complété quarante-cinq (45) jours de calendrier de travail. L'Union ne devra pas enlever irraisonnablement la qualité de membre à un employé.

4.02

- 4.02 La Compagnie déduira les frais d'initiation de la paie d'un nouvel employé, au montant établi par l'Union.
- 4.03 a) La Compagnie déduira hebdomadairement de la paie d'un employé des cotisations syndicales, au moment établi par l'Union.
- b) Pendant la période de probation d'un employé, la Compagnie déduira hebdomadairement de la paie d'un tel employé l'équivalent des cotisations syndicales telles qu'établies par l'Union. La Compagnie retient les montants ainsi perçus et au moment où l'employé complète sa période de probation, lesdites sommes feront partie des frais d'initiation de cet employé.
- 4.04 La formule d'autorisation de l'employé qui permet à la Compagnie de déduire les cotisations syndicales et les frais d'initiation, ainsi que la carte de membre de l'Union, devront être signées par l'employé au moment de l'embauchage. La carte de membre devra être envoyée à l'Union.
- 4.05 La Compagnie devra faire parvenir mensuellement à l'Union les déductions de cotisations syndicales et les frais d'initiation, accompagnés d'une liste d'employés avec le montant qui leur a été déduit, et, si aucune déduction n'a été faite, la raison de cette non-déduction. La liste ainsi que l'argent devront être postés au bureau de l'Union pas plus tard que le quinzième (15eme) jour de chaque mois.
- 4.06 Si un employé manque le paiement de ses cotisations syndicales pour une cause de maladie, vacances, ou permission d'absence, le montant manquant sera déduit de sa paie sur la base de cotisations doubles hebdomadaires suivant son retour et jusqu'à ce que toutes ses cotisations en retard soient payées.
- 4.07 Un employé qui est, ou devient membre de l'Union, et qui autorise la déduction des cotisations syndicales de sa paie, ne pourra annuler sa carte de membre et cesser ses paiements de cotisations que pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours précédant la date d'expiration de la convention. L'annulation de la carte de membre et la cessation de paiement des cotisations syndicales devront être faites par écrit à la Compagnie et au Secrétaire de l'Union.

ARTICLE 5

ARTICLE 5 - RESERVATION DES DROITS DE LA COMPAGNIE

5.01 A l'exception des restrictions, par les termes de cette convention, la gérance des opérations de la Compagnie et le choix et la direction des employés continueront d'être du ressort exclusif de la Compagnie.

ARTICLE 6 - COMITE D'UNION ET CAPITAINES

6.01 L'Union aura le droit de choisir un capitaine et un comité de pas plus de deux (2) employés. Il sera du devoir du comité de participer aux négociations avec la Compagnie et d'aider à l'administration de cette convention, incluant la procédure et les discussions des griefs.

6.02 L'Union reconnaît que les membres du comité de l'Union et tous autres officiers qui peuvent être choisis parmi les employés ont des devoirs réguliers à accomplir comme employés de la Compagnie. Alors tout employé ne quittera pas son travail régulier pour conduire les affaires de l'Union sans avoir d'abord obtenu la permission de leur contremaître reconnu. Telle permission ne sera pas retenue irraisonnablement.

6.03 Aucun employé ne sera éligible d'agir comme membre du comité de l'Union avant qu'il ait complété sa période de probation d'emploi.

6.04 Toutes les fois que les mises à pied pourraient affecter les délégués syndicaux (n'excédant pas un nombre de deux (2)) ayant été à l'emploi de la Compagnie depuis plus de trois (3) ans, la Compagnie retiendra les services de tels employés, nonobstant leur position sur la liste d'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés et consentants à accomplir le travail à faire.

6.05 A chaque année de la convention, un (1) employé désigné par l'Union peut obtenir un permis d'absence sans perte de salaire régulier n'excédant pas trois (3) jours ouvrables pour lui permettre d'assister aux programmes d'éducation ou de formation organisés par l'Union pour autant qu'il fasse la demande par écrit à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du permis demandé. L'employé ne perd aucune ancienneté pendant la durée de ce permis.

ARTICLE 7

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 Un employé qui a une plainte doit d'abord en discuter verbalement avec son contremaître. Il peut, s'il le désire, être accompagné par un membre du comité de l'Union, ou il peut demander au comité de l'Union de présenter sa plainte au contremaître. Le contremaître donnera une réponse verbale à la plainte dans les deux (2) jours ouvrables après sa présentation.

7.02 Si la réponse du contremaître ne satisfait pas l'employé, le comité de l'Union peut, dans les trois (3) jours ouvrables après réception de la réponse, soumettre la plainte comme grief, par écrit, au gérant du Centre de Distribution pas plus tard que dix (10) jours ouvrables après que l'action ait été prise par la Compagnie. Si aucun règlement ne survient en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, le gérant du Centre de Distribution ou toute autre personne désignée pour assister le gérant du Centre de Distribution, rencontrera le comité de l'Union pour discuter du grief. A ce stage, un représentant à plein temps de l'Union (agent d'affaires, etc.) pourra être présent lors de toute discussion, si sa présence est requise par l'une des parties. Le gérant du Centre de Distribution donnera, si requis, une réponse au sujet du grief dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de la réunion.

7.03 Si la procédure décrite ci-dessus ne donne pas un résultat satisfaisant au grief, une des parties peut, dans les dix (10) jours après la date de la réponse du gérant du Centre de Distribution, référer le grief à un comité d'arbitrage.

7.04 Tout différend entre la Compagnie et l'Union peut être soumis comme grief de la part de l'une des parties, commençant au stage du gérant du Centre de Distribution.

7.05 Toute décision prise pendant les discussions aux différents stages de la procédure de grief devra être par écrit et sera finale et décisive pour les deux parties.

7.06 Toute allocation de temps prévue dans cet article peut être prolongée par consentement mutuel.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Quand l'une des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle devra faire telle demande par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette convention et devra, en même temps,

choisir

choisir un arbitre. Dans les cinq (5) jours suivants, l'autre partie devra nommer un arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi nommés devront essayer d'élire, par consentement, un président du comité d'arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur un président dans les cinq (5) jours, ils devront demander au Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la province de Québec de les aider à choisir un président impartial.

8.02 Toute personne qui aura été mêlée aux négociations ou au règlement du grief ne pourra être choisie comme arbitre.

8.03 Chacune des parties aux présentes assumera les dépenses de l'arbitre qu'elle aura désigné, et les parties s'uniront pour assumer les dépenses du président du comité d'arbitrage.

8.04 Aucun cas ne pourra être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement passé par tous les stages de la procédure de grief mentionnée plus haut.

8.05 Ni les arbitres, ni le comité d'arbitrage ne seront autorisés à prendre toute décision en désaccord avec les stipulations de cette convention et ne pourront ni altérer, ni modifier ou amender aucune partie de ces stipulations. Une décision majoritaire sera finale et décisive pour la Compagnie et l'Union, mais, si aucune décision majoritaire n'est donnée, la décision du président sera finale et décisive.

8.06 Dans tous les stages de la procédure de grief, incluant l'arbitrage, la partie conférante peut avoir l'assistance de l'employé ou des employés concerné(s) et tous les témoins nécessaires.

8.07 La décision du comité d'arbitrage sera rendue dans les sept (7) jours après la dernière audition par le comité.

ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT

9.01 Une plainte venant d'un employé qui croit avoir été injustement congédié sera traitée comme un grief commençant au stage du gérant du Centre de Distribution de la procédure de grief, à la condition qu'une plainte écrite soit logée à la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'action ait été prise par la Compagnie

9.02

9.02 Tels griefs pourront être réglés par la confirmation du congédiement par la Compagnie, ou par la réintégration de l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement juste et équitable.

9.03 Quand un employé a été mis à pied sans avis, il aura le droit de consulter son capitaine pendant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Un employé sera considéré comme étant en probation et n'aura aucune ancienneté avec la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de travail. Pendant cette période, cet employé ne peut avoir recours à la procédure de grief en cas de congédiement. Si l'employé complète sa période de probation, son ancienneté sera alors rétroactive des quarante-cinq (45) jours travaillés avec la Compagnie.

10.02 Dans tous les cas de mise à pied à cause d'un manque de travail, l'ancienneté avec la Compagnie sera le facteur gouvernant, à condition que les employés qui demeurent au travail soient qualifiés pour faire le travail disponible.

10.03 Les employés qui ont été mis à pied à cause d'un manque de travail seront maintenus sur la liste d'ancienneté pendant une période de douze (12) mois consécutifs, et si pendant cette période du travail devient disponible pour eux, ils seront rappelés pour travailler dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à condition que tels employés soient qualifiés et d'accord pour faire le travail qui est disponible.

10.04 L'avis de retour au travail sera fait par lettre recommandée ou télégramme et sera expédié à la dernière adresse de l'employé enregistrée auprès de la Compagnie. Un employé doit faire connaître son intention de retourner au travail et doit s'exécuter dans les huit (8) jours après que l'avis lui a été envoyé, sinon il perdra son droit d'être ré-embauché par la Compagnie.

10.05 Une liste d'ancienneté démontrant l'ancienneté des employés sera préparée une fois tous les six (6) mois, et sera affichée sur les tableaux d'affichage. Une copie de cette liste sera envoyée à l'Union.

10.06

- 10.06 L'ancienneté précédemment accumulée sera perdue si un employé:
- a) quitte les services de la Compagnie;
 - b) est congédié et tel congédiement n'est pas changé par un grief ou arbitrage;
 - c) ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours consécutifs sans explication satisfaisante à la Compagnie;
 - d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

10.07 Les employés promus au grade de contremaître ou transférés à une autre position à l'extérieur de l'unité de négociation peuvent retourner à l'unité de négociation si tel retour est fait en dedans d'un (1) an de la promotion ou du transfert, avec pleine accumulation d'ancienneté. Autrement, les employés ne seront crédités de leur ancienneté qu'un (1) an après leur retour au maximum, pour le choix des vacances et l'application sur les affichages d'emploi. Après une (1) année du retour dans l'unité de négociation, il sera alors crédité de sa pleine ancienneté.

10.08 Advenant qu'un employé de la classification "homme d'entrepôt" affecté à l'équipe de jour soit assigné temporairement à l'équipe de soir soit pour combler une vacance temporaire dans cette classification, soit parce qu'il y a déplacé un autre au lieu d'une mise à pied, celui-ci aura priorité sur tout autre employé pour reprendre son poste à l'intérieur de l'équipe de jour lorsqu'un tel poste sera à nouveau disponible.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

11.01 Les avis de postes vacants seront affichés sur les tableaux d'affichage trois (3) jours ouvrables. Pendant cette période, les employés qui ont complété leur période de probation pourront faire application à la Compagnie, par écrit, pour être transférés à la position vacante. Un employé qui fait application devra en donner une copie à son capitaine.

11.02 La Compagnie considérera les applications avec respect des qualifications des postulants. Lorsque les qualifications seront relativement égales entre les postulants, les employés avec le plus d'ancienneté obtiendront la position, à condition qu'ils aient les qualifications nécessaires et requises.

11.03 Seulement le poste vacant et la position de laquelle le transfert a été fait seront affichés.

11.04

11.04 Un employé qui reçoit une position par la procédure d'affichage ne pourra faire application de nouveau avant que six (6) mois ne se soient écoulés.

11.05 Une position ne sera pas considérée comme vacante lorsque les employés sont temporairement absents pour cause de maladie, vacances ou permis d'absence.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 a) Les tableaux d'affichage de la Compagnie seront disponibles à l'Union pour l'affichage d'avis. Tous ces avis doivent avoir été soumis au gérant du Centre de Distribution ou son désigné, pour approbation avant l'affichage.
- b) Les avis affichés par la Compagnie qui affectent les membres de l'Union doivent préalablement avoir été soumis au capitaine d'Union ou à son assistant.

ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

13.01 La Compagnie peut accorder un permis d'absence à un employé pour des raisons légitimes et personnelles pour une période de pas plus de trois (3) mois. Un employé qui est absent avec un tel permis continuera d'accumuler l'ancienneté.

13.02 Un employé qui a été choisi par l'Union pour assister à la convention de l'Union se verra accordé un permis d'absence n'excédant pas dix (10) jours ouvrables dans chaque année de calendrier. Un tel permis ne pourra être accordé qu'à un (1) employé seulement, et la période d'absence, lorsqu'accordée par la Compagnie, sera sans paie et sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 14 - SECURITE

14.01 La Compagnie devra faire des provisions raisonnables pour la sécurité de ses employés pendant les heures de travail; des trousseaux de premiers soins devront être suffisamment équipés pour faire face aux urgences. Les camions devront être munis de feux signalisateurs (flares) et de trousseaux de premiers soins.

14.02

14.02 La Compagnie maintiendra ses camions et ses chariots-élévateurs en bon ordre mécanique afin qu'ils soient sécuritaires à opérer. Ces véhicules devront aussi être équipés de tous les dispositifs de sécurité exigés par la loi.

- 14.03
- a) Les employés auront des formules qui devront être utilisées par le chauffeur afin de rapporter toutes les déficiences de son camion. Telles formules devront être remplies en duplicata, une (1) copie destinée à la Compagnie et une (1) copie au capitaine d'Union.
 - b) Des formules semblables seront préparées pour les opérateurs de monte-charges afin de rapporter toutes les déficiences de leur équipement.

ARTICLE 15 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 15.01
- a) Un employé a droit de recevoir une permission d'absence avec paie dans les circonstances et selon les conditions suivantes:
 - 1. quatre (4) jours consécutifs à compter du jour du décès advenant le décès de son conjoint ou de son enfant;
 - 2. trois (3) jours consécutifs, le dernier étant celui des funérailles, advenant le décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur;
 - 3. un (1) jour, soit celui des funérailles, advenant le décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur.
 - b) Telle absence sera accordée pour faire les arrangements ou assister aux funérailles;
 - c) Seuls les jours qui auraient été autrement travaillés seront payés lors d'absence pour cause de décès;
 - d) Pour les fins de cet article, le conjoint signifie:
 - L'homme et la femme qui:
 - 1. sont mariés et cohabitent; ou
 - 2. vivent ensemble maritalement et qui, au moment du décès:
 - i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii)

ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.

- 15.02
- a) Un chauffeur de camion qui est requis de coucher à l'extérieur pour faire des livraisons se verra alloué quarante-deux dollars (42,00\$) pour couvrir ses dépenses. Cette somme sera portée à quarante-cinq dollars (45,00\$) durant la deuxième (2eme) année de la convention. Tel montant sera payable avant que le voyage ne soit entrepris.
 - b) Un chauffeur de camion qui est requis de faire des livraisons en dehors de l'île de Montréal et que telles livraisons l'empêchent d'être présent pour la période de repas du midi, se verra alloué trois dollars et vingt-cinq cents (3,25\$). Tel montant ne sera pas en addition du montant établi dans 15.02a) ci-dessus.

- 15.03
- a) Un employé qui est blessé au travail et qui doit laisser le travail comme résultat de sa blessure, sera payé pour le reste de la journée de travail.
 - b) De plus, la Compagnie doit payer à cet employé, à l'époque où son salaire lui aurait normalement été versé, l'indemnité prévue à la Loi des Accidents du Travail, pour chacun des cinq (5) premiers jours où l'employé est totalement incapable de travailler au-delà du jour au cours duquel l'accident s'est produit.

- 15.04
- a) Si la Compagnie requiert le port d'uniforme au travail, de la part de ses employés, elle devra payer cent pour cent (100%) du coût des articles d'uniforme suivants et ceci, une (1) fois par année:
 - un (1) coupe-vent
 - une (1) paire de pantalons d'hiver
 - une (1) paire de pantalons d'été
 - deux (2) chemises à manches longues
 - deux (2) chemises à manches courtes
 - deux (2) cravates
 - un (1) manteau d'hiver (si nécessaire).

A la première année d'un employé, lesdites pièces lui seront fournies en double.

Les employés devront garder leur uniforme propre et net en tout temps. Les reçus pour le nettoyage des uniformes, jusqu'à un maximum de trois dollars (3,00\$) par mois, seront payés aux employés éligibles. Toutefois, ce remboursement ne sera plus effectué à compter du moment où la Compagnie fournira un uniforme lavable à la maison.

b)

- b) La Compagnie fournira selon la méthode actuelle une (1) paire de bottines de sécurité aux employés de l'entrepôt et aux chauffeurs de camion qui doivent manipuler des palettes au cours de l'exécution de leur travail normal. Le remboursement sera effectué jusqu'à concurrence de trente-huit dollars (38,00\$) par année pour la première année et de quarante-et-un dollars (41,00\$) par année durant la deuxième (2eme) année de la convention collective.

15.05 Plan de Paie-Maladie

Les dispositions de ce régime sont énumérées à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

- 15.06 La Compagnie met à la disposition de l'ensemble des salariés de l'entrepôt un (1) manteau d'hiver et un (1) imperméable pour utilisation lorsque l'un d'entre eux doit se rendre à l'extérieur.

- 15.07 La Compagnie maintiendra les casiers individuels actuels pour permettre à chaque employé d'y déposer ses vêtements et ses objets personnels.

ARTICLE 16 - VACANCES AVEC PAIE

- 16.01 Des vacances avec paie seront allouées aux employés comme suit:
 - a) un (1) an de service.....2 semaines
 - b) cinq (5) ans de service.....3 semaines
 - c) onze (11) ans de service.....4 semaines
 - d) dix-huit (18) ans de service.....5 semaines
 - e) vingt-cinq (25) ans de service.....6 semaines

- 16.02 Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu auront droit à des vacances au taux de une (1) journée pour chaque mois complété au service de la Compagnie, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, avec paiement calculé à quatre pour cent (4%) des gains de l'employé.

- 16.03 L'anniversaire d'emploi d'un employé déterminera la longueur de ses vacances.

- 16.04
- a) La paie de vacances sera calculée au taux de deux pour cent (2%) pour chaque semaine de vacances à laquelle l'employé a droit, calculé sur ses gains pour la période du 1er juin au 31 mai.
 - b) Avant de partir en vacances et si sa paie de vacances calculée selon le paragrapha a) est assez élevée pour le permettre, l'employé a droit de recevoir l'équivalent d'une (1) semaine régulière de salaire pour chaque semaine de vacances, selon le taux que reçoit l'employé au 1er juin.
 - c) Si la paie de vacances calculée selon le paragraphe a) s'avère supérieure à la rémunération qui serait versée à l'employé selon le paragraphe b), le solde sera alors versé à l'employé au plus tard le 30 juin.
- 16.05
- a) La période idéale de vacances commencera le 1er juin et se terminera le 1er septembre.
 - b) Pendant cette période, pas plus de deux (2) semaines consécutives de vacances ne pourront être prises par un employé à moins que chaque employé n'ait eu l'opportunité de prendre lui-même deux (2) semaines consécutives et qu'il demeure des périodes disponibles.
 - c) Pour la préparation de la cédule de vacances, la Compagnie détermine le nombre d'employés pouvant quitter en même temps dans chaque groupe, soit l'entrepôt et les chauffeurs. D'autre part, le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté entre les employés de chacun des groupes.
 - d) Si un employé désire prendre ses vacances en dehors de la période idéale, la date de ses vacances sera alors fixée après entente avec la Compagnie.
 - e) Chaque employé doit exprimer le choix de ses dates de vacances tant durant la période idéale qu'à l'extérieur au plus tard le 15 avril de chaque année de façon à permettre à la Compagnie de préparer la liste des dates de vacances et de l'afficher au plus tard le 1er mai.
- 16.06
- Un employé qui quitte volontairement le service de la Compagnie aura la paie de vacances à laquelle il a droit, en accord avec son service.

ARTICLE 17 - CONGES PAYES

17.01 Les jours suivants seront reconnus comme congés payés:

Jour de l'An	Premier lundi d'août
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine	Veille de Noël
St-Jean Baptiste	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël

17.02 Les employés seront payés pour les congés ci-haut mentionnés à leur taux régulier de paie, à la condition qu'ils aient travaillé le dernier quart précédant le congé et le premier quart cédulé après le congé. Exception sera faite à cette règle si un employé est absent à l'un ou aux deux (2) quarts mentionnés pour les raisons suivantes:

- a) maladie personnelle vérifiée, ou accident personnel;
- b) décès dans la proche famille;
- c) mise à pied lors du jour précédant ou suivant le congé;
- d) permission du gérant du Centre de Distribution d'être absent.

- 17.03
- a) Quand un congé payé tombe le samedi ou le dimanche, la Compagnie déclarera le jour ouvrable précédent ou suivant comme congé payé.
 - b) Pour les chauffeurs, lorsqu'un congé payé tombe un vendredi, la Compagnie déclarera le jour ouvrable précédent ou suivant comme congé payé.

17.04 La paie pour les congés mentionnés ci-dessus sera au taux régulier horaire de l'employé multiplié par huit (8) heures, à l'exception des chauffeurs, pour lesquels la multiplication sera faite par dix (10) heures.

17.05 Un employé qui est requis de travailler l'un des jours de congé payé ou jour en lieu recevra la paie pour le congé, plus une fois et demie (1½) son taux régulier horaire pour toutes les heures normales travaillées.

17.06

17.06 Si un des congés tombe pendant les vacances d'un employé, l'employé recevra un (1) jour de paie de surplus à la première paie après son retour au travail ou, s'il le choisit, il peut prendre un (1) autre jour de congé à une date future dans la période de vacances. Celle-ci est fixée par la Compagnie en tenant compte des préférences exprimées par l'employé et des impératifs des opérations.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 a) La semaine régulière de travail des employés autres que les chauffeurs sera de quarante (40) heures travaillées dans cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

b) La semaine régulière de travail des chauffeurs sera de quarante (40) heures travaillées dans quatre (4) jours, du lundi au jeudi inclusivement.

18.02 Le départ et le début réguliers quotidiens et le temps des périodes de repas qui sont sans paie seront déterminés par la Compagnie en accord avec les besoins des affaires. Sous des conditions normales, la période de repas sera d'une (1) heure pour le quart de jour, et d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le quart de nuit et le deuxième (2eme) quart. Les heures de début de l'équipe du soir seront fixées entre 15:00 heures et 17:00 heures et ne seront pas changées sans discussion préalable avec l'Union.

18.03 a) Toutes les heures travaillées par les hommes d'entrepôt et les chauffeurs de camion (semi-trailer) qui opèrent entre l'usine de Montréal et l'entrepôt, en excès des heures régulières assignées hebdomadairement ou quotidiennement, seront payées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$). Les chauffeurs de camions seront payés au taux régulier pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence de dix (10) heures pendant la journée. Après quoi, ils seront payés temps et demi ($1\frac{1}{2}$) de leur taux horaire régulier.

b) Advenant que du temps supplémentaire soit requis des chauffeurs de camions du vendredi, pour effectuer le travail d'une route, il sera alors offert entre les chauffeurs alors disponibles par rotation et ce, par ordre d'ancienneté entre eux.

18.04 Un chauffeur de camion régulier qui est requis par la Compagnie de travailler dans l'entrepôt après le départ régulier des employés d'entrepôt sera payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour le temps ainsi travaillé.

18.05

- 18.05 Un chauffeur de camion assigné aux livraisons le dimanche sera payé au taux de temps et demi (1½).
- 18.06 Des périodes de repos de quinze (15) minutes seront prévues dans chacun des demi-quarts pour les employés de l'entrepôt. Ces périodes de repos s'appliqueront aussi aux chauffeurs de camions (semi-trailer) quand ils travailleront dans l'entrepôt.
- 18.07 Un homme d'entrepôt qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus après son quart quotidien régulier aura une période de repos de trente (30) minutes avant de commencer le temps supplémentaire.
- 18.08 La Compagnie, à sa discrétion, peut choisir certains employés pour être chefs d'équipe.

ARTICLE 19 - SALAIRES

- 19.01 La Compagnie classifiera les employés et paiera les taux horaires en accord avec les taux suivants:

	<u>1er fév. 1983</u>	<u>1er fév. 1984</u>
Chauffeur de camion (semi-trailer)	9,54\$	10,19\$
Chauffeur de camion (régulier)	9,43\$	10,08\$
Chef d'équipe	9,43\$	10,08\$
Homme d'entrepôt - Chauffeur de relève	9,32\$	9,97\$
Opérateur de monte-charge	9,27\$	9,92\$
Homme d'entrepôt	9,16\$	9,81\$
Aide-général	9,10\$	9,75\$

- 19.02 Un nouvel employé sera embauché à dix cents (0,10\$) de l'heure de moins que son taux de classification. Tel employé recevra une augmentation de dix cents (0,10\$) de l'heure après quarante-cinq (45) jours de travail.

19.03

19.03 Les gains seront payés hebdomadairement, en comptant ou par chèque, pendant les heures de travail. La paie sera remise le mercredi de façon générale, bien qu'occasionnellement il peut survenir qu'elle puisse être remise que le jeudi. Une feuille sur laquelle seront indiqués les gains bruts, les heures travaillées et les déductions accompagnera la paie hebdomadaire de l'employé.

19.04 Une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure sera payée pour toutes les heures de deuxième (2eme) quart régulier. Cette prime ne sera pas payée pour les heures supplémentaires mais elle le sera pour le calcul de la paie d'un congé payé. Un deuxième (2eme) quart débute après 15:00 heures et avant 05:00 heures. Les employés du quart de nuit se verront offrir la première chance de travail de jour.

19.05 Sauf en cas d'urgence, aucun employé ne devra être changé d'un quart à un autre sans douze (12) heures de repos entre lesdits quart.

19.06 Le temps supplémentaire requis par la Compagnie devra être distribué aussi également que possible entre les employés qui font normalement le travail qui requiert du temps supplémentaire.

19.07 Une prime de quinze cents (0,15\$) l'heure sera payée au salarié de l'entrepôt désigné par la Compagnie pour agir comme vérificateur. Cette prime sera payée audit salarié pendant qu'il assume cette responsabilité.

ARTICLE 20 - GARANTIE DE PAIE

20.01 Chaque employé qui a complété un (1) an de service ne recevra pas moins que l'équivalent de quarante (40) heures constituées de huit (8) heures par jour, payées à son taux régulier horaire normal pour chaque semaine dans laquelle il est cédulé de travailler, pourvu que:

- a) il se rapporte au travail pour chacune des heures assignées par la Compagnie.
- b) il fait n'importe quel travail que la Compagnie lui assigne.

ARTICLE 21

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 Cette convention collective entre en vigueur à sa date de signature et sera en pleine force et effets jusqu'à et incluant le 31eme jour de janvier 1985. Les dispositions de cette convention collective relatives aux taux de salaire et aux primes seront rétroactives au 1er février 1983.

21.02 Avis que l'une des parties désire amender ou terminer cette convention collective peut être donné seulement pendant une période de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours précédant le 31 janvier 1985. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective seront appliquées jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'acquisition des droit de grève et de lock-out selon l'occurrence du premier de ces événements.

21.03 Les négociations commenceront dans les vingt (20) jours après que l'avis ait été donné, en accord avec l'article 21.02 ci-haut.

SIGNE A LACHINE, ce 7^e eme jour du mois de *mars* 1983.

LES ALIMENTS INTERBAKE LIMITEE

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES
ALLIEES, Local 973

P. Rossley

Douglas Tardieu

Monique Fyfe

Jean Benoit

Bertrand Gouin

ANNEXE "A"

1. SYSTEME DE PAIE-MALADIE

- a) Les employés ayant un (1) an d'ancienneté ou plus commenceront à accumuler une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de paie de maladie.
- b) Pour se qualifier pour cette paie de maladie, un employé doit être absent pour maladie une (1) journée de travail ou plus. La preuve de la maladie pourra être requise de l'employé sous forme de rapport de médecin.
- c) La paie de maladie pourra être obtenue seulement pour les trois (3) premiers jours consécutifs de maladie ou jusqu'à ce que les jours accumulés soient utilisés au complet.
- d) Ces demi-journées peuvent être accumulées ou retirées annuellement en janvier de chaque année sous les conditions suivantes:
 - 1. Le paiement comptant annuel maximum peut seulement valoir pour les jours de maladie de l'année en cours.
 - 2. Si le paiement est requis comptant, ce paiement s'effectuera d'après l'échelle suivante:
 - 18 ans de service continu et plus.....100%
 - 8 ans de service continu jusqu'à 18 ans..... 60%
 - 2 ans de service continu jusqu'à 8 ans..... 40%
 - 3. Si ces journées n'ont pas été prises, elles peuvent être accumulées à un maximum de soixante (60) jours.
 - 4. Si un employé quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit, excepté à sa retraite normale, le paiement se fera selon la cédule établie au paragraphe 2 de l'item d).
 - 5. A sa retraite normale, un employé recevra un paiement égal à 100% des jours de maladie qui n'ont pas été pris.
 - 6. Les jours de maladie ne seront pas accumulés durant une mise à pied excédant un (1) mois.

2.

2. REGIME D'ASSURANCE-GROUPE

- a) Le régime d'assurance-groupe actuel est maintenu en vigueur pendant la durée de cette convention.
- b) La contribution maximale de l'employé audit régime sera de 3,50\$ par semaine.
- c) Afin de pallier aux délais requis pour l'émission des chèques de prestation dans les cas où la Compagnie n'entend pas contester le bien-fondé d'une réclamation, cette dernière avance à l'employé un montant équivalent à l'indemnité à laquelle l'employé a droit à compter de la deuxième (2eme) semaine suivant le début de son absence et ce, jusqu'à ce que l'employé ait reçu son premier chèque. Pour obtenir une telle avance, l'employé doit s'engager à rembourser à la Compagnie pour les avances reçues et signer les formules appropriées.

3. REGIME DE SOINS DENTAIRES

A compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de cette convention collective, la Compagnie offrira aux employés un régime d'assurance pour les soins dentaires. Les frais de ce régime seront partagés à parts égales entre les employés et la Compagnie.

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

03/955

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	A.	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-02-20		81-02-26		81-02-20	83-01-31	30
						M-19962-01

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Employés de boulangerie, laiterie crème glacée, prod. aliment., vendeurs à comm. & ind. all, local 973 Att.: M. Douglas Pardiac 5050 rue DeSorel, suite 24 Montréal H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Les Aliments Interbake Ltée 2360, 46 ^{ième} Avenue Lachine, Que H8T 2P3

Unité de négociation

"Tous les chauffeurs de livraison et les hommes d'entrepôts, à l'exception des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi."

Région	Activité	Affiliation
05-06	1072 (5)	10

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

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

2. La signature de l'association n'est pas celle du document déposé.

3. La signature de l'employeur n'est pas celle du document déposé.

4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

5. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-19

Pour renseignements

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

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

03195-5
M-19.902-01

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

entre

LES ALIMENTS INTERBAKE LIMITEE
(anciennement Les Aliments Weston Ltée)
2360, 46ième Avenue
Lachine, Québec

et

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE,
PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION
ET INDUSTRIES ALLIEES, Local 973
5050 De Sorel, Suite 24,
Montréal, Québec

En vigueur du 1er février 1981

Se terminant le 31 janvier 1983

'81 FEB 26 10 45

Direction du Service
Général du Travail
Montréal

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés couverts par le Certificat de Reconnaissance émis par le Comité des Relations Ouvrières du Québec, le 17 mars 1959.

1.02 La Compagnie ne conclura aucun contrat individuel avec un employé ou un groupe d'employés couverts par cette convention.

1.03 Les employés temporaires sont exclus de l'application de cette convention mais l'embauche d'employés temporaires ne doit être faite que pour remplacer des employés réguliers absents temporairement selon les dispositions de cette convention.

1.04 Le contremaître ne doit pas accomplir de façon régulière du travail habituellement fait par des employés couverts par cette convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restriction ou de coercition contre tout employé de la part de la Compagnie ou de l'Union.

ARTICLE 3 - GREVES OU LOCK-OUTS

3.01 En conformité avec les articles 95 à 97 inclusivement du Code du Travail, toute grève ou lock-out est prohibé pendant les termes de cette convention.

ARTICLE 4 - PARTICIPATION A L'UNION ET COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Tous les employés couverts par cette convention seront requis de devenir et de rester membres en règles de l'Union après avoir complété quarante-cinq (45) jours de calendrier de travail. L'Union ne devra pas enlever irraisonnablement la qualité de membre à un employé.

4.02

- 4.02 La Compagnie déduira les frais d'initiation de la paye d'un nouvel employé, au montant établi par l'Union.
- 4.03 a) La Compagnie déduira hebdomadairement de la paye d'un employé des cotisations syndicales, au montant établi par l'Union.
- b) Pendant la période de probation d'un employé, la Compagnie déduira hebdomadairement de la paye d'un tel employé l'équivalent des cotisations syndicales telles qu'établies par l'Union. La Compagnie retient les montants ainsi perçus et au moment où l'employé complète sa période de probation, lesdites sommes feront partie des frais d'initiation de cet employé.
- 4.04 La formule d'autorisation de l'employé, qui permet à la Compagnie de déduire les cotisations syndicales et les frais d'initiation, ainsi que la carte de membre de l'Union, devront être signées par l'employé au moment de l'embauchage. La carte de membre devra être envoyée à l'Union.
- 4.05 La Compagnie devra faire parvenir mensuellement à l'Union les déductions de cotisations syndicales et les frais d'initiation, accompagnés d'une liste d'employés avec le montant qui leur a été déduit, et si aucune déduction n'a été faite, la raison de cette non-déduction. La liste ainsi que l'argent devront être postés au bureau de l'Union pas plus tard que le quinzième (15e) jour de chaque mois.
- 4.06 Si un employé manque le paiement de ses cotisations syndicales pour cause de maladie, vacances, ou permission d'absence, le montant manquant sera déduit de sa paye sur la base de cotisations doubles hebdomadaires suivant son retour et jusqu'à ce que toutes ses cotisations en retard soient payées.
- 4.07 Un employé qui est, ou devient membre de l'Union, et qui autorise la déduction des cotisations syndicales de sa paye, ne pourra annuler sa carte de membre et cesser ses paiements de cotisations que pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours précédant la date d'expiration de la convention. L'annulation de la carte de membre et la cessation de paiement des cotisations syndicales devront être faites par écrit à la Compagnie et au Secrétaire de l'Union.

ARTICLE 5

ARTICLE 5 - RESERVATION DES DROITS DE LA COMPAGNIE

5.01 A l'exception des restrictions, par les termes de cette convention, la gérance des opérations de la Compagnie et le choix et la direction des employés continueront d'être du ressort exclusif de la Compagnie.

ARTICLE 6 - COMITE D'UNION ET CAPITAINES

6.01 L'Union aura le droit de choisir un capitaine et un comité de pas plus de deux (2) employés. Il sera du devoir du comité de participer aux négociations avec la Compagnie et d'aider à l'administration de cette convention, incluant la procédure et les discussions des griefs.

6.02 L'Union reconnaît que les membres du comité de l'Union et tous autres officiers qui peuvent être choisis parmi les employés ont des devoirs réguliers à accomplir comme employés de la Compagnie. Alors tout employé ne quittera pas son travail régulier pour conduire les affaires de l'Union, sans avoir d'abord obtenu la permission de leur contremaître reconnu. Telle permission ne sera pas retenue irraisonnablement.

6.03 Aucun employé ne sera éligible d'agir comme membre du comité de l'Union avant qu'il ait complété sa période de probation d'emploi.

6.04 Toutes les fois que les mises à pied pourraient affecter les délégués syndicaux (n'excédant pas un nombre de deux (2)) ayant été à l'emploi de la Compagnie depuis plus de trois (3) ans, la Compagnie retiendra les services de tels employés, nonobstant leur position sur la liste d'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés et consentants à accomplir le travail à faire.

6.05 A chaque année de la convention, un (1) employé désigné par l'Union peut obtenir un permis d'absence sans perte de salaire régulier n'excédant pas trois (3) jours ouvrables pour lui permettre d'assister aux programmes d'éducation ou de formation organisés par l'Union pour autant qu'il fasse la demande par écrit à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du permis demandé. L'employé ne perd aucune ancienneté pendant la durée de ce permis.

ARTICLE 7

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 Un employé qui a une plainte doit d'abord en discuter verbalement avec son contremaître. Il peut, s'il le désire, être accompagné par un membre du comité de l'Union, ou il peut demander au comité de l'Union de présenter sa plainte au contremaître. Le contremaître donnera une réponse verbale à la plainte dans les deux (2) jours ouvrables après sa présentation.

7.02 Si la réponse du contremaître ne satisfait pas l'employé, le comité de l'Union peut, dans les trois (3) jours ouvrables après réception de la réponse, soumettre la plainte comme grief, par écrit, au gérant du Centre de Distribution pas plus tard que dix (10) jours ouvrables après que l'action ait été prise par la Compagnie. Si aucun règlement ne survient en dedans des trois (3) jours ouvrables suivants, le gérant du Centre de Distribution ou toute autre personne désignée pour assister le gérant du Centre de Distribution, rencontrera le comité de l'Union pour discuter du grief. A ce stage, un représentant à plein temps de l'Union (agent d'affaires, etc.) pourra être présent lors de toute discussion, si sa présence est requise par l'une des parties. Le gérant du Centre de Distribution donnera, si requis, une réponse au sujet du grief dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de la réunion.

7.03 Si la procédure décrite ci-dessus ne donne pas un résultat satisfaisant au grief, une des parties peut, dans les dix (10) jours après la date de la réponse du gérant du Centre de Distribution, référer le grief à un comité d'arbitrage.

7.04 Tout différent entre la Compagnie et l'Union peut être soumis comme grief de la part de l'une des parties, commençant au stage du gérant du Centre de Distribution.

7.05 Toute décision prise pendant les discussions aux différents stages de la procédure de grief, devra être par écrit, et sera finale et décisive pour les deux parties.

7.06 Toute allocation de temps prévue dans cet article peut être prolongée par consentement mutuel.

ARTICLE 8

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Quand l'une des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle devra faire telle demande par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette convention, et devra en même temps choisir un arbitre. Dans les cinq (5) jours suivants, l'autre partie devra nommer un arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi nommés devront essayer d'élire, par consentement, un président du comité d'arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur un président dans les cinq (5) jours, ils devront demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de les aider à choisir un président impartial.
- 8.02 Toute personne qui aura été mêlée aux négociations ou au règlement du grief ne pourra être choisie comme arbitre.
- 8.03 Chacune des parties aux présentes assumera les dépenses de l'arbitre qu'elle aura désigné, et les parties s'uniront pour assumer les dépenses du président du comité d'arbitrage.
- 8.04 Aucun cas ne pourra être soumis à l'arbitrage sans avoir préalablement passé par tous les stages de la procédure de grief mentionnée plus haut.
- 8.05 Ni les arbitres, ni le comité d'arbitrage ne seront autorisés à prendre toute décision en désaccord avec les stipulations de cette convention, et ne pourront ni altérer, ni modifier ou amender aucune partie de ces stipulations. Une décision majoritaire sera finale et décisive pour la Compagnie et l'Union, mais, si aucune décision majoritaire n'est donnée, la décision du président sera finale et décisive.
- 8.06 Dans tous les stages de la procédure de grief, incluant l'arbitrage, la partie conférante peut avoir l'assistance de l'employé ou des employés concerné(s) et tous les témoins nécessaires.
- 8.07 La décision du comité d'arbitrage sera rendue dans les sept (7) jours après la dernière audition par le comité.

ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT

- 9.01 Une plainte venant d'un employé qui croit avoir été injustement congédié sera traitée comme un grief commençant au stage du gérant du Centre de Distribution de la procédure de grief, à la condition qu'une plainte écrite soit logée à la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'action ait été prise par la Compagnie.

9.02

9.02 Tels griefs pourront être réglés par la confirmation du congédiement par la Compagnie, ou par la réintégration de l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement juste et équitable.

9.03 Quand un employé a été mis à pied sans avis, il aura le droit de consulter son capitaine pendant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Un employé sera considéré comme étant en probation et n'aura aucune ancienneté avec la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de travail. Pendant cette période, cet employé ne peut avoir recours à la procédure de grief en cas de congédiement. Si l'employé complète sa période de probation, son ancienneté sera alors rétroactive des quarante-cinq (45) jours travaillés avec la Compagnie.

10.02 Dans tous les cas de mise à pied à cause d'un manque de travail, l'ancienneté avec la Compagnie sera le facteur gouvernant, à condition que les employés qui demeurent au travail soient qualifiés pour faire le travail disponible.

10.03 Les employés qui ont été mis à pied à cause d'un manque de travail seront maintenus sur la liste d'ancienneté pendant une période de douze (12) mois consécutifs, et si pendant cette période du travail devient disponible pour eux, ils seront rappelés pour travailler dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à condition que tels employés soient qualifiés et d'accord pour faire le travail qui est disponible.

10.04 L'avis de retour au travail sera fait par lettre recommandée ou télégramme, et sera expédié à la dernière adresse de l'employé enregistrée auprès de la Compagnie. Un employé doit faire connaître son intention de retourner au travail et doit s'exécuter dans les huit (8) jours après que l'avis lui ait été envoyé, sinon il perdra son droit d'être ré-embauché par la Compagnie.

10.05 Une liste d'ancienneté démontrant l'ancienneté des employés sera préparée une fois tous les six (6) mois, et sera affichée sur les tableaux d'affichage. Une copie de cette liste sera envoyée à l'Union.

10.06

- 10.06 L'ancienneté précédemment accumulée sera perdue si un employé:
- a) quitte les services de la Compagnie;
 - b) est congédié et tel congédiement n'est pas changé par un grief ou arbitrage;
 - c) ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours consécutifs sans explications satisfaisante à la Compagnie;
 - d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

10.07 Les employés promus au grade de contremaître ou transférés à une autre position à l'extérieur de l'unité de négociation peuvent retourner à l'unité de négociation si tel retour est fait en dedans d'un (1) an de la promotion ou du transfert, avec pleine accumulation d'ancienneté. Autrement, les employés ne seront crédités de leur ancienneté qu'un (1) an après leur retour au maximum, pour le choix des vacances et l'application sur les affichages d'emploi. Après une (1) année du retour dans l'unité de négociation, il sera alors crédité de sa pleine ancienneté.

10.08 Advenant qu'un employé de la classification "homme d'entrepôt" affecté à l'équipe de jour soit assigné temporairement à l'équipe de soir soit pour combler une vacance temporaire dans cette classification, soit parce qu'il y a déplacé un autre au lieu d'une mise à pied, celui-ci aura priorité sur tout autre employé pour reprendre son poste à l'intérieur de l'équipe de jour lorsqu'un tel poste sera à nouveau disponible.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

11.01 Les avis de postes vacants seront affichés sur les tableaux d'affichage trois (3) jours ouvrables. Pendant cette période, les employés qui ont complété leur période de probation pourront faire application à la Compagnie, par écrit, pour être transférés à la position vacante. Un employé qui fait application devra en donner une copie à son capitaine.

11.02 La Compagnie considérera les applications avec respect des qualifications des postulants. Lorsque les qualifications seront relativement égales entre les postulants, les employés avec le plus d'ancienneté obtiendront la position, à condition qu'ils aient les qualifications nécessaires et requises.

11.03 Seulement le poste vacant et la position de laquelle le transfert a été fait seront affichés.

11.04

11.04 Un employé qui reçoit une position par la procédure d'affichage ne pourra faire application de nouveau avant que six (6) mois ne se soient écoulés.

11.05 Une position ne sera pas considérée comme vacante lorsque les employés sont temporairement absents pour cause de maladie, vacances ou permis d'absence.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 a) Les tableaux d'affichage de la Compagnie seront disponibles à l'Union pour l'affichage d'avis. Tous ces avis doivent avoir été soumis au gérant du Centre de Distribution ou son désigné, pour approbation avant l'affichage.

b) Les avis affichés par la Compagnie qui affectent les membres de l'Union doivent avoir été préalablement soumis au capitaine d'Union ou à son assistant.

ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

13.01 La Compagnie peut accorder un permis d'absence à un employé pour des raisons légitimes et personnelles pour une période de pas plus de trois (3) mois. Un employé qui est absent avec un tel permis continuera d'accumuler l'ancienneté.

13.02 Un employé qui a été choisi par l'Union pour assister à la convention de l'Union se verra accorder un permis d'absence n'excédant pas dix (10) jours ouvrables dans chaque année de calendrier. Un tel permis ne pourra être accordé qu'à un employé seulement, et la période d'absence, lorsque accordée par la Compagnie, sera sans paye et sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 14 - SECURITE

14.01 La Compagnie devra faire des provisions raisonnables pour la sécurité de ses employés pendant les heures de travail; des trousseaux de premiers soins devront être équipés suffisamment pour faire face aux urgences. Les camions devront être munis de feux signalisateurs (flares) et de trousseaux de premiers soins.

14.02

14.02 La Compagnie maintiendra ses camions et ses chariots-
élévateurs en bon ordre mécanique afin qu'ils soient
sécuritaires à opérer. Ces véhicules devront aussi être équipés de
tous les dispositifs de sécurité exigés par la loi.

14.03 a) Les employés auront des formules qui devront être utilisées
par le chauffeur afin de rapporter toutes les déficiences
de son camion. Telles formules devront être remplies en duplicata, une
(i) copie destinée à la Compagnie et une (1) autre au capitaine d'Union.

b) Des formules semblables seront préparées pour les opérateurs
de monte-charge afin de rapporter toutes les déficiences de
leur équipement.

ARTICLE 15 - DISPOSITIONS DIVERSES

15.01 a) Un employé a droit de recevoir une permission d'absence avec
paye dans les circonstances et selon les conditions suivantes:

1. quatre (4) jours consécutifs à compter du jour du
décès advenant le décès de son conjoint ou de son enfant;
2. trois (3) jours consécutifs, le dernier étant celui des
funérailles, advenant le décès de son père, de sa mère,
de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa
soeur;
3. un (1) jour, soit celui des funérailles, advenant le
décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur;

b) Telle absence sera accordée pour faire les arrangements ou
assister aux funérailles;

c) Seuls les jours qui auraient été autrement travaillés seront
payés lors d'absence pour cause de décès;

d) Pour les fins de cet article, le conjoint signifie:

l'homme et la femme qui:

1. sont mariés et cohabitent; ou
2. vivent ensemble maritalement et qui, au moment du
décès:
 - i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou
depuis un (1) an si un enfant est issu de leur
union; et
 - ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.

15.02 a) Un chauffeur de camion qui est requis de coucher à l'extérieur pour faire des livraisons se verra allouer trente ~~vingt~~ six dollars (\$36.00) pour couvrir ses dépenses. Cette somme sera portée à trente-neuf dollars (\$39.00) dans la deuxième (2eme) année de la convention. Tel montant sera payable avant que le voyage ne soit entrepris.

b) Un chauffeur de camion qui est requis de faire des livraisons en dehors de l'Ile de Montréal et que telles livraisons l'empêchent d'être présent pour la période de repas du midi, se verra allouer trois dollars et vingt-cinq cents (\$3.25). Tel montant ne sera pas en addition du montant établi dans 15.02 a) ci-dessus.

15.03 a) Un employé qui est blessé au travail et qui doit laisser le travail comme résultat de sa blessure, sera payé pour le reste de la journée de travail.

b) De plus, la Compagnie doit payer à cet employé, à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, l'indemnité prévue à la Loi des Accidents du Travail, pour chacun des cinq (5) premiers jours où l'employé est totalement incapable de travailler au-delà du jour au cours duquel l'accident s'est produit.

15.04 a) Si la Compagnie requiert le port d'uniforme au travail de la part de ses employés, elle devra payer cent pour cent (100%) du coût des articles d'uniformes suivants, et ceci, une (1) fois par année:

- un (1) coupe-vent
- une (1) paire de pantalons d'hiver
- une (1) paire de pantalons d'été
- deux (2) chemises à manches longues
- deux (2) chemises à manches courtes
- deux (2) cravates
- un (1) manteau d'hiver (si nécessaire).

A la première année d'un employé, lesdites pièces lui seront fournies en double.

Les employés devront garder leur uniforme propre et net en tout temps. Les reçus pour le nettoyage des uniformes jusqu'à un maximum de trois dollars (\$3.00) par mois, seront payés aux employés éligibles. Toutefois, ce remboursement ne sera plus effectué à compter du moment où la Compagnie fournira un uniforme lavable à la maison.

b) La Compagnie fournira selon la méthode actuelle une paire de bottines de sécurité aux employés de l'entrepôt et aux chauffeurs de camion qui doivent manipuler des palettes au cours de l'exécution de leur travail normal.

15.05

15.05 Plan de Paye-Maladie

Les dispositions de ce régime sont énumérées à l'Annexe "A" de la présente convention.

15.06 La Compagnie met à la disposition de l'ensemble des salariés de l'entrepôt un (1) manteau d'hiver et un (1) imperméable pour utilisation lorsque l'un d'entre eux doit se rendre à l'extérieur.

15.07 La Compagnie remplacera les casiers individuels actuels par des casiers suffisamment grands pour permettre à chaque employé d'y déposer ses vêtements et ses objets personnels.

ARTICLE 16 - VACANCES AVEC PAYE

16.01 Des vacances avec paye seront allouées aux employés comme suit:

- a) un (1) an de service deux (2) semaines
- b) cinq (5) ans de service trois (3) semaines
- c) onze (11) ans de service quatre (4) semaines
- d) vingt-et-un (21) ans de service cinq (5) semaines

16.02 Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu auront droit à des vacances au taux de une (1) journée pour chaque mois complété au service de la Compagnie, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, avec paiement calculé à deux pour cent (2%) des gains de l'employé.

16.03 L'anniversaire d'emploi d'un employé déterminera la longueur de ses vacances.

16.04 a) La paye de vacances sera calculée au taux de deux pour cent (2%) pour chaque semaine de vacances à laquelle l'employé a droit, calculé sur ses gains pour la période du 1er juin au 31 mai.

b) Avant de partir en vacances et si sa paye de vacances calculée selon le paragraphe a) est assez élevée pour le permettre, l'employé a droit de recevoir l'équivalent d'une (1) semaine régulière de salaire pour chaque semaine de vacances, selon le taux que reçoit l'employé au 1er juin.

c) Si la paye de vacances calculée selon le paragraphe a) s'avère supérieure à la rémunération qui serait versée à l'employé selon le paragraphe b), le solde sera alors versé à l'employé au plus tard le 30 juin.

16.05

- 16.05 a) La période idéale de vacances commencera le 1er juin et se terminera le 1er septembre;
- b) Pendant cette période, pas plus de deux (2) semaines consécutives de vacances ne pourront être prises par un employé, à moins que chaque employé n'ait eu l'opportunité de prendre lui-même deux (2) semaines consécutives et qu'il demeure des périodes disponibles;
- c) Pour la préparation de la cédule de vacances, la Compagnie détermine le nombre d'employés pouvant quitter en même temps dans chaque groupe, soit l'entrepôt et les chauffeurs. D'autre part, le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté entre les employés de chacun des groupes;
- d) Si un employé désire prendre ses vacances en dehors de la période idéale, la date de ses vacances sera alors fixée après entente avec la Compagnie;
- e) Chaque employé doit exprimer le choix de ses dates de vacances tant durant la période idéale qu'à l'extérieur au plus tard le 15 avril de chaque année de façon à permettre à la Compagnie de préparer la liste des dates de vacances et de l'afficher au plus tard le 1er mai.

16.06 Un employé qui quitte volontairement le service de la Compagnie aura la paye de vacances à laquelle il a droit, en accord avec son service.

ARTICLE 17 - CONGES PAYES

17.01 Les jours suivants seront reconnus comme congés payés:

Jour de l'An	Premier ^{Lundi} vendredi d'août
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine	Veille de Noël
St-Jean Baptiste	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël

17.02 Les employés seront payés pour les congés ci-haut mentionnés à leur taux régulier de paye, à la condition qu'ils aient travaillé le dernier quart précédant le congé et le premier quart cédulé après le congé. Exception sera faite à cette règle si un employé est absent à l'un ou aux deux (2) quarts mentionnés pour les raisons suivantes:

- a) maladie personnelle vérifiée, ou accident personnel;
- b) mort dans la proche famille;

c)

- c) mise à pied Jors du jour précédant ou suivant le congé;
- d) permission du gérant du Centre de Distribution d'être absent.

17.03 a) Quand un congé payé tombe le samedi ou le dimanche, la Compagnie déclarera le jour ouvrable précédent ou suivant comme congé payé.

b) Pour les chauffeurs, lorsqu'un congé payé tombe un vendredi, la Compagnie déclarera le jour ouvrable précédent ou suivant comme congé payé.

17.04 La paye pour les congés mentionnés ci-dessus sera au taux régulier horaire de l'employé multiplié par huit (8) heures à l'exception des chauffeurs pour lesquels la multiplication sera faite par dix (10) heures.

17.05 Un employé qui est requis de travailler l'un des jours de congé payé ou jour en lieu, recevra la paye pour le congé, plus une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux régulier horaire pour toutes les heures normales travaillées.

17.06 Si un des congés tombe pendant les vacances d'un employé, l'employé recevra un jour de paye de surplus à la première paye après son retour au travail, ou, s'il le choisit, il peut, à la discrétion de la Compagnie, prendre un autre jour de congé à une date future dans la période de vacances.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 a) La semaine régulière de travail des employés autres que les chauffeurs sera de quarante (40) heures travaillées dans cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

b) La semaine régulière de travail des chauffeurs sera de quarante (40) heures travaillées dans quatre (4) jours, du lundi au jeudi inclusivement.

18.02 Le départ et le début réguliers quotidiens, et le temps des périodes de repas qui sont sans paye, seront déterminés par la Compagnie en accord avec les besoins des affaires. Sous des conditions normales, la période de repas sera d'une (1) heure pour le quart de jour, et d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le quart de nuit et le deuxième quart. Les heures de début ne seront pas changées de plus d'une (1) heure sans discussion préalable avec l'Union.

18.03

18.03 a) Toutes les heures travaillées par les hommes d'entrepôt et les chauffeurs de camion (semi-trailer) qui opèrent entre l'usine de Montréal et l'entrepôt, en excès des heures régulières assignées hebdomadairement ou quotidiennement, seront payées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$). Les chauffeurs de camions seront payés au taux régulier pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence de dix (10) heures pendant la journée. Après quoi, ils seront payés temps et demie ($1\frac{1}{2}$) de leur taux horaire régulier.

b) Advenant que du temps supplémentaire soit requis des chauffeurs de camion un vendredi, pour effectuer le travail d'une route, il sera alors offert entre les chauffeurs alors disponibles par rotation et ce, par ordre d'ancienneté entre eux.

18.04 Un chauffeur de camion régulier qui est requis par la Compagnie de travailler dans l'entrepôt après le départ régulier des employés d'entrepôt, sera payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour le temps ainsi travaillé.

18.05 Un chauffeur de camion assigné aux livraisons le dimanche sera payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

18.06 Des périodes de repos de quinze (15) minutes seront prévues dans chacun des demi-quarts pour les employés de l'entrepôt. Ces périodes de repos s'appliqueront aussi aux chauffeurs de camion (semi-trailer) quand ils travailleront dans l'entrepôt.

18.07 Un homme d'entrepôt qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus après son quart quotidien régulier aura une période de repos de trente (30) minutes avant de commencer le temps supplémentaire.

18.08 La Compagnie, à sa discrétion, peut choisir certains employés pour être chefs d'équipes.

ARTICLE 19 - SALAIRE

19.01 La Compagnie classifiera les employés et paiera les taux horaires en accord avec les taux suivants:

01/02/81

	<u>01/02/81</u>	<u>01/02/82</u>
Chauffeur de camion (semi-trailer)	\$ 8.04	\$ 8.84
Chauffeur de camion (régulier)	\$ 7.93	\$ 8.73
Chef d'équipe	\$ 7.93	\$ 8.73
Homme d'entrepôt - Chauffeur de relève	\$ 7.82	\$ 8.62
Opérateur de monte-charge	\$ 7.77	\$ 8.57
Homme d'entrepôt	\$ 7.66	\$ 8.46
Aide-général	\$ 7.60	\$ 8.40

19.02 Un nouvel employé sera embauché à dix cents (\$0.10) de l'heure de moins que son taux de classification. Tel employé recevra une augmentation de dix cents (\$0.10) de l'heure après quarante-cinq (45) jours de travail.

19.03 Les gains seront payés hebdomadairement, en comptant ou par chèque, pendant les heures de travail. La paye sera remise le mercredi de façon générale, bien qu'occasionnellement, il puisse survenir qu'elle puisse être remise que le jeudi. Une feuille sur laquelle seront indiqués les gains bruts, les heures travaillées et les déductions accompagnera la paye hebdomadaire de l'employé.

19.04 Une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure sera payée pour toutes les heures de deuxième (2eme) quart régulier. Cette prime ne sera pas payée pour les heures supplémentaires, mais elle le sera pour le calcul de la paye d'un congé payé. Un deuxième (2eme) quart débute après 03:00 heures p.m. et avant 05:00 heures a.m. Les employés du quart de nuit se verront offrir la première chance de travail de jour.

19.05 Sauf en cas d'urgence, aucun employé ne devra être changé d'un quart à un autre sans douze (12) heures de repos entre lesdits quarts.

19.06 Le temps supplémentaire requis par la Compagnie devra être distribué aussi également que possible entre les employés qui font normalement le travail qui requiert du temps supplémentaire.

ARTICLE 20

ARTICLE 20 - GARANTIE DE PAYE

20.01 Chaque employé qui a complété un (1) an de service recevra pas moins que l'équivalent de quarante (40) heures constituées de huit (8) heures par jour, payées à son taux régulier horaire normal pour chaque semaine dans laquelle il est cédulé de travailler, pourvu que:

- a) il se rapporte au travail pour chacune des heures assignées par la Compagnie;
- b) il fait n'importe quel travail que la Compagnie lui assigne.

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 Cette convention entre en vigueur à sa date de signature et sera en pleine force et effets jusqu'à et incluant le 31eme jour de janvier 1983. Les dispositions de cette convention relatives aux taux de salaire et aux primes seront rétroactives au 1er février 1981.

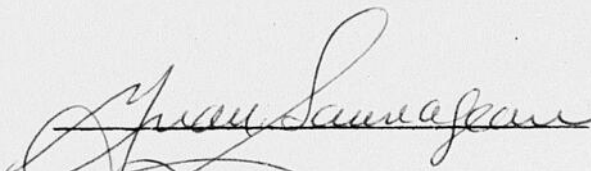
21.02 Avis que l'une des parties désire amender ou terminer cette convention peut être donné seulement pendant une période de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours précédant le 31 janvier 1983. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective seront appliquées jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'acquisition des droits de grève et de lock-out selon l'occurrence du premier de ces événements.

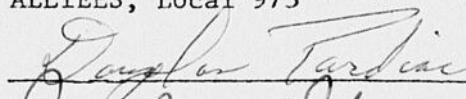
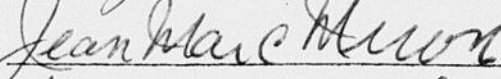
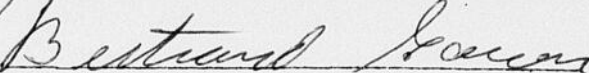
21.03 Les négociations commenceront dans les vingt (20) jours après que l'avis ait été donné, en accord avec 21.02 ci-haut.

SIGNE A LACHINE, ce 20 ième jour du mois de février 1981.

LES ALIMENTS INTERBAKE LIMITEE

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTIRES
ALLIEES, Local 973



ANNEXE "A"

1. SYSTEME DE PAYE-MALADIE

- a) Les employés ayant un (1) an d'ancienneté ou plus commenceront à accumuler une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de paye de maladie.
- b) Pour se qualifier pour cette paye de maladie, un employé doit être absent pour maladie une (1) journée de travail ou plus. La preuve de la maladie pourra être requise de l'employé sous forme de rapport de médecin.
- c) La paye de maladie pourra être obtenue seulement pour les trois (3) premiers jours consécutifs de maladie ou jusqu'à ce que les jours accumulés soient utilisés au complet.
- d) Ces demi-journées peuvent être accumulées ou retirées annuellement en janvier de chaque année sous les conditions suivantes:
 - 1. Le paiement comptant annuel maximum peut seulement valoir pour les jours de maladie de l'année en cours.
 - 2. Si le paiement est requis comptant, ce paiement s'effectuera d'après l'échelle suivante:
 - 18 ans de service continu et plus 100%
 - 8 ans de service continu jusqu'à 18 ans 60%
 - 2 ans de service continu jusqu'à 8 ans 40%
 - 3. Si ces journées n'ont pas été prises, elles peuvent être accumulées à un maximum de soixante (60) jours.
 - 4. Si un employé quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit, excepté à sa retraite normale, le paiement se fera selon la cédule établie au paragraphe 2 de l'item d).
 - 5. A sa retraite normale, un employé recevra un paiement égal à 100% des jours de maladie qui n'ont pas été pris.
 - 6. Les jours de maladie ne seront pas accumulés durant une mise à pied excédant un (1) mois.

2. REGIME D'ASSURANCE-GROUPE

- a) Le régime d'assurance-groupe actuel est maintenu en vigueur pendant la durée de cette convention.

- b) La contribution maximale de l'employé audit régime sera de \$3.50 par semaine.

- c) Afin de pallier aux délais requis pour l'émission des chèques de prestation dans les cas où la Compagnie n'entend pas contester le bien-fondé d'une réclamation, cette dernière avance à l'employé un montant équivalent à l'indemnité à laquelle l'employé a droit à compter de la deuxième (2eme) semaine suivant le début de son absence et ce, jusqu'à ce que l'employé ait reçu son premier chèque. Pour obtenir une telle avance, l'employé doit s'engager à rembourser la Compagnie pour les avances reçues et signer les formules appropriées.