

No.

2425-05

NOM

Benson + Hedges (Canada) Ltée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 0,2,0,5,4,5	7,9,10,4,12,4

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	BENEFON & HEDIGES	8,0,1,1,1,3,0	7,9,10,4,12,0	1,5,3,0
A2	(CANADA) LTÉE			Employeur
A3	5,5,5,5 AVENUE BÉTIARD MONTREAL VILLE MONTREAL - BÉTIARD	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: 4,4,1,1,1,3		M,1,0,2,4,2,5,0,0,5	0,0,0,2,4,0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité	Convention	
A4	SYNDICAT UNITE TRAV BÉTIARD MONTREAL	1,5,3,0		
A5	CONFÉDÉRATION & TABAC # 31,8			

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 3,1	A14 0,1	A15 0,3	A16 1,1,0	A17 6,5,3,1	A18 0,6,3	A19 4	A20 0,0	A21 0,7	A22	A23 2,4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Prof. Gadeau

2425-5

CONVENTION COLLECTIVE

EN VIGUEUR LE 1ER DECEMBRE 1978

ENTRE

BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE

Partie de première part

ET

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

SECTION LOCALE 318

Affilié à l'American Federation of Labor
Congress of Industrial Organizations, au Congrès
du Travail du Canada et à la Fédération des Travailleurs du Québec
(ci-après désigné "le syndicat")

Partie de seconde part

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

JUN 19 1 11 PM '78

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

Prof. Gadeau
H

JUN 24 10 47

TABLE DES MATIERES

Article	Page
1 Définition de l'unité de négociation	3
2 Heures de travail	4
3 Heures supplémentaires	5
4 Congés payés	8
5 Vacances	10
6 Procédure de règlement des griefs	15
7 Tribunal d'arbitrage	17
8 Comité de relations industrielles	18
9 Représentants d'atelier	19
10 Déplacements - permanents	20
Déplacements - temporaires	22
11 Salaires	27
12 Ancienneté	28
13 Direction	35
14 Avis du syndicat	37
15 Adhésion au syndicat	37
16 Déductions des cotisations syndicales	38
17 Aucune grève, ni contre-grève	38
18 Congé de deuil, de naissance, de devoir de juré, de maternité	38
19 Programme éducatif	41
20 Validité de la convention	41
21 Prévention des accidents et bien-être	41 a
22 Réaffectation à la suite d'un accident ou d'une maladie	42
23 Bénéfices marginaux	43
24 Durée de la convention	43
25 Texte- Genre	43
Annexe A - Classification des tâches - Personnel de production	45
Taux horaire - Personnel de production	49
Annexe A - Classification des tâches - Personnel de métier	51
Taux horaire - Personnel de métier	52

Annexe B	53
Première lettre d'entente	53
Deuxième lettre d'entente - Régime de retraite	54
Troisième lettre d'entente - Programme privé d'assurance collective	54
Quatrième lettre d'entente	55
Cinquième lettre d'entente - Changements technologiques	55
Sixième lettre d'entente - Président à plein temps	57
Septième lettre d'entente	58
Huitième lettre d'entente	58
Neuvième lettre d'entente - Régime d'assurance soins dentaires	58

PRELIMINAIRES

Reconnaissant leur intérêt commun dans la réussite des opérations de l'entreprise et l'importance d'entretenir de bons rapports entre la compagnie, ses employés et le public en général, la compagnie et le syndicat concentreront leurs efforts pour améliorer la qualité et la quantité de la fabrication, pour éliminer tout gaspillage dans la production, pour maintenir de bonnes conditions sanitaires de travail et prévenir tout risque relatif à la vie des employés et à la propriété de la compagnie.

ARTICLE 1

DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

1.1 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de ses employés d'usine travaillant pour la compagnie dans sa fabrique de cigarettes, située au 5505 et 5555 avenue Royalmount, Ville Mont-Royal, et au 405 boul. Montpellier, Ville Saint-Laurent, Province de Québec, à l'exception des employés suivants: ingénieur stationnaire, contremaîtres, personnel de bureau et de laboratoire, tout employé qui a le pouvoir d'embaucher ou de licencier le personnel, et les employés en période de probation.

1.2 Employés exclus

Les contremaîtres n'auront pas le droit d'accomplir un travail effectué normalement par un employé couvert par la présente convention collective, exception faite des cas suivants:

- a) utiliser ou régler des machines avec un employé qualifié,
- b) utiliser ou régler des machines aux fins d'essai,
- c) en cas d'urgence, lorsqu'un employé possédant des capacités nécessaires pour accomplir le travail n'est pas disponible,
- d) former des employés ou donner des directives à un employé.

ARTICLE 2
HEURES DE TRAVAIL

2.1 Les horaires de chaque équipe seront les suivants:

a) Première équipe: de 7:00 a.m. à 2:45 p.m. du lundi au vendredi inclusivement comportant une période de trente minutes non rémunérée pour le repas.

b) Deuxième équipe:

1. Alternant à toutes les semaines, les employés travailleront de 2:40 p.m. à 11:11 p.m. la première semaine du lundi au vendredi inclusivement, et la seconde semaine du lundi au jeudi inclusivement. Cet horaire comporte une période de trente minutes non rémunérées pour le repas.

2. Nonobstant le paragraphe précédent les employés travailleront, la semaine où survient un congé défini à l'Article 4.1, de 2:40 p.m. à 10:25 p.m. comportant une période de trente minutes non rémunérées pour le repas.

3. Lors de la fermeture de l'usine pour les vacances annuelles telles que définies à l'Article 5.2, les employés qui travailleront durant cette période seront rémunérés selon les dispositions de la Convention Collective.

4. Lors de la fermeture de l'usine pour les vacances annuelles telles que définies à l'Article 5.2, les employés en vacances seront rémunérés sur une base hebdomadaire de 36 heures et quinze minutes.

5. Les employés ayant droit à une quatrième ou une cinquième semaine de vacances seront rémunérés selon l'horaire de travail de cette équipe.

6. Nonobstant les paragraphes précédents, un employé qui, pour quelque raison que ce soit, est déplacé sur une autre équipe, travaillera selon l'horaire de l'équipe où il a été déplacé.

7. Lorsque du temps supplémentaire est requis le vendredi de la semaine de quatre jours, les employés de la deuxième et première équipe seront rémunérés à temps et demi pour les cinq premières heures de travail et à temps double pour les heures subséquentes.

- c) Troisième équipe: en concordance avec le paragraphe précédent, les employés travailleront la première semaine du lundi au vendredi inclusivement et la seconde semaine du lundi au jeudi inclusivement de 11:15 p.m. à 7:00 a.m. et le vendredi de 2:45 p.m. à 10:30 p.m., sauf lorsque du temps supplémentaire sera requis sur la deuxième équipe; ce vendredi, l'horaire sera de 10:15 p.m. à 6:00 a.m.
- 2.2. Chaque employé se verra accorder deux pauses: l'une de douze minutes pendant la première moitié de sa période d'ouvrage et l'autre de dix minutes pendant la seconde moitié de sa période d'ouvrage.
- 2.3. Il est entenu que toute modification aux clauses mentionnées à l'article 2 sera discutée et agréée entre la Compagnie et le syndicat avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 3
HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 3.1 Temps et demi
- a) Première et deuxième équipe de production
- i) Tout travail accompli durant les deux heures précédant l'horaire normal de travail.
 - ii) Tout travail accompli après l'horaire normal de travail jusqu'à minuit.
 - iii) Tout travail accompli par les employés le samedi avant-midi.
- b) Troisième équipe
- i) Tout travail accompli durant les deux heures précédant l'horaire normal de travail.

ii) Tout travail accompli durant les deux heures après l'horaire normal de travail.

c) Employés de métier

i) Pour les employés de la première équipe et troisième équipe, tout travail accompli durant les deux heures précédant l'horaire normal de travail jusqu'à un maximum de quatre heures en dehors de l'horaire normal de travail quotidien.

ii) Pour les employés de la deuxième équipe, tout travail accompli durant les deux heures précédant l'horaire normal de travail jusqu'à un maximum de quatre heures en dehors de l'horaire normal de travail quotidien ne dépassant pas minuit.

3.2 Temps double

Tout travail accompli en dehors des conditions stipulées à l'article 3.1, lors des congés énumérés à l'article 4.1, les samedis après-midi, les dimanches, et au delà de dix heures de temps supplémentaire cumulatif par semaine pour les employés de la production, sera rémunéré à deux fois le taux horaire régulier de l'employé.

3.3 Distribution de surtemps

a) Le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre tous les employés d'une classification au sein d'un même département, sur la même équipe en tenant compte des dispositions prévues à l'article 10.10.

b) Une liste contenant le nom de tous les employés sera tenue à jour par la Compagnie indiquant le temps supplémentaire accompli et/ou refusé par chaque employé en accord avec la procédure entendue par écrit entre les parties.

- c) Un employé transféré à un autre département obtiendra les crédits de temps supplémentaire suivants:
- i) S'il possède plus d'heures supplémentaires que l'employé qui en possède le plus selon les facteurs énumérés au paragraphe (a), il retiendra les mêmes crédits que ce dernier.
 - ii) S'il possède moins d'heures supplémentaires que l'employé qui en possède le moins selon les facteurs énumérés au paragraphe (a), il retiendra les mêmes crédits que ce dernier.
- d) Au 1er janvier de chaque année, chaque employé se verra crédité du nombre d'heures supplémentaires qui le sépare de l'employé en possédant le moins selon les facteurs énumérés au paragraphe (a).

3.4 Cas d'urgence

Lorsqu'un employé est rappelé pour un travail en dehors de son horaire normal alors qu'il a quitté la propriété de la compagnie, ledit employé sera rémunéré au taux applicable avec un paiement minimum égal à quatre heures de son taux horaire régulier à moins que ce travail précède ou suit immédiatement son horaire normal, auquel cas aucun minimum ne saurait être appliqué.

ARTICLE 4
CONGES PAYES

4.1 a) Les 14 jours fériés seront en 1978-79:

Lundi, le 25 décembre 1978	Congé de Noël
Mardi, le 26 décembre 1978	
Mercredi, le 27 décembre 1978	
Jeudi, le 28 décembre 1978	
Vendredi, le 29 décembre 1978	
Lundi, le 1er janvier 1979	Congé du Jour de l'An
Mardi, le 2 janvier 1979	
Vendredi, le 13 avril 1979	Congé de Pâques
Lundi, le 21 mai 1979	Fête de la Reine
Vendredi, le 22 juin 1979	Congé de la Saint-Jean-Baptiste
Lundi, le 25 juin 1979	
Lundi, le 2 juillet 1979	Congé de la Confédération
Lundi, le 3 septembre 1979	Congé de la Fête du Travail
Lundi, le 8 octobre 1979	Congé de l'Action de Grâce

b) Les 14 jours fériés seront en 1979-80:

Lundi, le 24 décembre 1979	Congé de Noël
Mardi, le 25 décembre 1979	
Mercredi, le 26 décembre 1979	
Jeudi, le 27 décembre 1979	
Vendredi, le 28 décembre 1979	
Lundi, le 31 décembre 1979	Congé du Jour de l'An
Mardi, le 1er janvier 1980	
Mercredi, le 2 janvier 1980	
Vendredi, le 4 avril 1980	Congé de Pâques
Lundi, le 23 juin 1980	Congé de la Saint-Jean-Baptiste
Mardi, le 24 juin 1980	
Lundi, le 30 juin 1980	Congé de la Confédération
Lundi, le 1er septembre 1980	Congé de la Fête du Travail
Lundi, le 13 octobre 1980	Congé de l'Action de Grâce

4.2 Employé absent

- a) Tous les employés qui travailleront durant l'horaire complet du jour précédant et de celui suivant immédiatement chacun des jours de congés payés mentionnés ci-dessus recevront leur paie au taux normal pour chaque journée de congé prévue à l'Article 4.1.
- b) Dans le cas d'absence autorisée, de maladie vérifiée à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, congé de décès, le salaire sera payé à l'employé n'ayant pas travaillé durant l'horaire complet du jour précédant et/ou de celui suivant immédiatement le ou les congés payés pourvu que l'employé ne soit pas éligible à d'autres bénéfices prévus dans cette convention collective.
- c) Lorsqu'une période de plus d'un congé consécutif survient, l'employé n'ayant pas travaillé durant l'horaire complet du jour précédant ou de celui suivant immédiatement les congés payés perdra une journée de congé payé pour chaque journée d'absence non autorisée précédant ou suivant immédiatement ces congés.

4.3 Si l'un des congés payés mentionnés ci-dessus tombe dans une semaine au cours de laquelle un employé est en vacances, ledit employé recevra une journée de congé supplémentaire avec salaire.

4.4 Lorsqu'un employé doit travailler durant des congés payés énoncés à l'Article 4.1, il sera payé pour les heures travaillées à raison de deux (2) fois son taux horaire régulier en plus d'être rémunéré pour ledit congé.

4.5 Les employés de l'entrepôt requis de travailler durant la période des congés de Noël et du Jour de l'An, recevront une paie de congé selon les dispositions

de l'Article 4.4 ou s'ils le désirent, seront payés à temps double pour les jours de congés travaillés et prendront un congé à une autre date, suivant leur ancienneté à leur taux horaire régulier et à un temps qui conviendra à l'employé et à la Compagnie durant la période du 7 janvier au 30 novembre de chaque année.

ARTICLE 5

VACANCES

5.1 Pendant la durée de la présente convention, la période des vacances s'étendra du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile; les employés choisissent la date de leur congé de vacances en accord avec leur supérieur immédiat. Les congés de vacances ne doivent pas entraver la bonne marche des opérations.

5.2 Fermeture de l'usine

La Compagnie a désigné les périodes suivantes pour la fermeture annuelle de son usine:

1979 - 16 juillet au 3 août incl.

1980 - 14 juillet au 1er août incl.

Tous les employés, à l'exception des employés de métier et du personnel de l'expédition, prendront leurs vacances durant la fermeture de l'usine.

- 5.3 a) La période des vacances, pour les employés devant travailler pendant la fermeture de l'usine prévue à l'article 5.2, sera du 24 juin à la Fête du Travail.
- b) Pendant la période définie au paragraphe précédent l'ancienneté de ces employés aura priorité sur l'ensemble des employés de l'usine, pour un maximum de trois semaines consécutives de vacances par employé à condition qu'il y ait droit.

- c) L'employé possédant le plus d'ancienneté au sein de ce groupe et travaillant pendant la fermeture de l'usine a le premier choix pour les dates de congé de vacances à l'intérieur de la période définie au paragraphe 5.3 a) et ainsi de suite jusqu'à épuisement de cette liste d'ancienneté.
- d) Toutefois, les employés devant travailler pendant la fermeture de l'usine pourront prendre leurs vacances en tout autre temps sujet aux dispositions des articles 5.4 et 5.1.

5.4 Quatrième et cinquième semaines de vacances

Pour les employés ayant droit à plus de trois semaines de vacances et pour les employés qui ont été dans l'impossibilité personnelle de prendre leurs vacances dans la période établie aux articles 5.2 et 5.3, la période des vacances s'étendra du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile. L'employé possédant le plus d'ancienneté au sein de l'usine a le premier choix pour les dates de son congé de vacances et ainsi de suite jusqu'à épuisement de la liste d'ancienneté.

5.5 La liste de vacances est préparée et affichée au plus tard le 1er octobre de l'année précédant l'année de vacances.

5.6 Tout employé désirant changer la date de son congé de vacances doit en aviser son supérieur au moins deux mois à l'avance. Ce second choix ne sera respecté qu'en autant qu'il n'affecte pas le choix antérieur d'un autre employé ou la bonne marche des opérations.

5.7 Tout employé désirant prendre une quatrième et/ou une cinquième semaine consécutive à ses trois premières semaines de vacances, pourra le faire, sujet aux dispositions des articles 5.1 et 5.4.

5.8 Tous les employés régis par cette convention, à l'exception de ceux qui reçoivent des bénéfices du programme d'invalidité à long terme, qui rencontrent les exigences suivantes reçoivent un congé de vacances payé:

- a) Les nouveaux employés qui ont moins d'un an d'ancienneté avec la Compagnie le 31 décembre de l'année courante, ont droit à un congé de vacances d'une journée pour chaque mois complet de service avec un maximum de dix jours ouvrables à partir de la plus récente date d'emploi.
- b) Un an mais moins de cinq ans d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année courante: deux semaines.
- c) Cinq ans mais moins de dix ans d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année courante: trois semaines.
- d) Dix ans mais moins de quinze ans d'ancienneté le ou avant le 31 décembre de l'année courante: quatre semaines.
- e) Quinze ans le ou avant le 31 décembre de l'année courante: cinq semaines.
- f) Nonobstant l'article e), durant la deuxième année de vacances, six semaines de vacances après vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté.
- g) Tout nouvel employé embauché le ou avant le dixième jour du mois se verra accorder une journée de congé payé, pendant la période des vacances, comme s'il avait travaillé un mois complet.
- h) Pour les employés ayant droit à deux semaines ou moins de vacances, la paie de vacances sera égale à 4% du salaire gagné par l'employé depuis le 1er mai de l'année précédente ou de sa date d'embauche.
- i) Pour les employés ayant droit à plus de deux semaines de vacances, la paie de vacances sera calculée comme suit:
 - i) pour les deux premières semaines, 4% du salaire gagné depuis le 1er mai de l'année précédente

ET

- ii) pour les troisième, quatrième et cinquième semaines, ainsi que pour la sixième semaine durant la deuxième année de vacances, la paie de vacances sera calculée en multipliant le taux régulier de salaire hebdomadaire de l'employé par le nombre de semaines auquel il a droit en excès des deux premières semaines.

- j) Pour les employés en congé de maladie ou indemnisés par la Commission des accidents de travail, la paie de vacances, pour les deux premières semaines de vacances, sera calculée en utilisant le montant le plus élevé de 4% du salaire gagné depuis le 1er mai de l'année précédente ou de son salaire régulier équivalant à ce qu'il a droit suivant le présent article.

5.9 Indemnité de vacances

- a) Un employé mis à pied, ou qui décède, recevra une indemnité de vacances calculée sur le salaire qu'il aura gagné depuis le 1er mai précédant la date de ses dernières vacances ou depuis la plus récente date de son rappel, la date la plus tardive prévalant, selon le barème suivant:
- 1) 4% dudit salaire, s'il a complété moins de cinq ans de service continu...
 - 2) 6% dudit salaire, s'il a complété cinq ans de service continu mais moins de dix ans de service continu.
 - 3) 8% dudit salaire, s'il a complété dix ans de service continu mais moins de quinze ans de service continu.
 - 4) 10% dudit salaire, s'il a complété quinze ans ou plus de service continu.
 - 5) Pour la deuxième année de vacances, 12% dudit salaire, s'il a complété vingt-cinq ans ou plus de service continu.
- b) Tout employé qui quitte l'emploi de la Compagnie pour une raison quelconque, ne se verra pas accorder de vacances mais recevra une indemnité de vacances égale à:
- i) 4% du salaire gagné depuis le 1er mai de l'année précédente, si l'employé n'a pas pris ses vacances pendant l'année en cours, ou,
 - ii) 4% du salaire gagné depuis le 1er mai de l'année en cours, si l'employé a pris ses vacances pendant l'année en cours.
- c) Un employé rappelé au travail avant le 1er mai de l'année en cours se verra accorder des vacances pendant la période habituelle des vacances et ses

vacances lui seront payées d'après le salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente ou la date la plus récente de son rappel, la date la plus tardive prévalant, et le 30 avril de l'année en cours, selon le barème suivant:

- 1) 4% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli moins d'un an de service continu.
- 2) 4% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli plus d'un an mais moins de cinq ans de service continu.
- 3) 6% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli plus de cinq ans de service continu mais moins de dix ans de service continu.
- 4) 8% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli plus de dix ans de service continu mais moins de quinze ans de service continu.
- 5) 10% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli quinze ans ou plus de service continu.
- 6) Pour la deuxième année de vacances, 12% dudit salaire si, le ou avant le 31 décembre, il aura accompli vingt-cinq ans ou plus de service continu.
- 7) Un employé mis à pied qui est rappelé au travail le ou après le 1er mai de l'année en cours ne se verra pas accorder de vacances pendant l'année en cours.
- 8)
 - i) Tout employé mis à sa retraite avant le 1er mai de l'année courante recevra des vacances selon les dispositions de la clause 5.8 de cet article.
 - ii) Tout employé mis à la retraite après le 1er mai de l'année courante recevra, en plus des vacances prévues au paragraphe précédent, une indemnité de vacances selon les dispositions de cet article et basée sur le salaire gagné entre le 1er mai de l'année courante et la date de sa mise à la retraite.

5.10 Employé en congé de maladie

- a) Nonobstant les articles 5.2 et 5.4, tout employé en congé de maladie pourra,

à son choix, en plus de l'indemnité prévue au programme d'invalidité à court terme ou de la Commission des accidents du travail, recevoir le congé de vacances auquel il a droit à l'intérieur de la période prévue pour son congé de maladie.

- b) Tout employé recevant des bénéfices du programme d'invalidité à court terme et qui, au 31 décembre de l'année en cours n'a pu bénéficier des vacances auxquelles il a droit, recevra le paiement de l'indemnité prévue pour ces dites vacances.
- c) Nonobstant les paragraphes précédents, l'employé qui reçoit des bénéfices de l'assurance invalidité à long terme ou de la Commission des accidents de travail recevra pour la première année de vacances où il est assujéti à ces programmes, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, payable le 31 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 6

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.1 Tout grief découlant de relations entre employeur et employé ou relevant de l'interprétation, l'application, l'administration ou d'une prétendue infraction à la convention collective, peut être soumis par un employé se sentant lésé et sera réglé selon la procédure suivante:

Etape 1

L'employé accompagné de son représentant d'atelier ou en son absence, d'un membre du comité des griefs rencontrera son supérieur immédiat à qui il remettra son grief par écrit. Le supérieur immédiat rendra sa décision par écrit dans les cinq jours ouvrables suivant ladite rencontre.

Etape 2

A défaut de décision dans les cinq jours suivants, ou si la réponse du supérieur immédiat est jugée insatisfaisante, le grief pourra être soumis dans les cinq

jours ouvrables suivants au Gérant du personnel. Les deux parties se rencontreront pour tenter de résoudre le grief dans les dix jours ouvrables suivant la réception de celui-ci.

Etape 3

A défaut de décision écrite dans les 10 jours ouvrables suivants, ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief sera soumis au Gérant des relations industrielles. Les deux parties se rencontreront pour tenter de résoudre le grief dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de celui-ci. Cette période de 10 jours peut être prolongée pour un maximum de 30 jours ouvrables si les deux parties indiquent leur consentement.

- 6.3 Aucun grief ne sera initié selon les dispositions de la procédure des griefs, si plus de vingt jours ouvrables se sont écoulés depuis la date où la cause du grief s'est présentée, à l'exception des cas d'absences pour vacances, en de tels cas, le grief devra être soumis au retour de l'employé.

6.4 Grief collectif

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie ou le Syndicat pourra déposer un grief s'il survient un conflit entre les parties à la suite de divergences de vues découlant des relations entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la violation alléguée d'un article de la convention collective. Le grief devra être soumis et discuté lors d'une réunion du Comité de Relations Industrielles, et si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties lors de la rencontre suivante du comité, l'une ou l'autre des parties pourra aviser l'autre partie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix jours ouvrables qui suivent, en accord avec l'Article 7 de la présente convention collective.

ARTICLE 7
TRIBUNAL D'ARBITRAGE

7.1 Dans le cas de tout grief découlant de l'interprétation, l'application, l'administration ou d'une prétendue infraction à la convention collective qui n'a pas été réglé selon la procédure prévue à l'article 6, et que toutes les étapes de la procédure ont été épuisées, ce grief peut être alors soumis par la Compagnie ou le Syndicat à un Tribunal d'Arbitrage dans les vingt jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape 3.

Le Tribunal d'Arbitrage se composera de:

- a) un arbitre, si la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un tel arbitre dans les 20 jours ouvrables de l'avis initial de l'une ou l'autre partie de son désir de trancher un différend, ou,
- b) trois arbitres, si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à une entente, en quel cas, la partie souhaitant l'arbitrage, peut dans les 20 jours ouvrables suivant l'échec des discussions sur le choix d'un arbitre, demander au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec de nommer un arbitre qui agira comme président. Les deux autres arbitres seront nommés respectivement par la Compagnie et le Syndicat. La décision du Tribunal sera déterminée par vote majoritaire et, en l'absence de majorité, la décision du président prévaudra.
- c) La décision du Tribunal sera finale et liera les parties
- d) Les deux parties devront nommer chacun leur représentant sur le Tribunal d'arbitrage et s'aviser mutuellement de leur choix dans les dix jours ouvrables suivant l'échec des discussions sur le choix d'un arbitre.
- e) Advenant qu'une des parties ne choisisse pas son représentant dans les délais prévus, l'autre partie pourra demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de désigner ce représentant.

f) Les frais encourus par l'arbitre ou le président du Tribunal seront répartis en deux parts égales entre les parties.

7.2 Le Tribunal d'Arbitrage n'aura pas juridiction pour apporter des changements ou modifications à cette convention ou rendre une décision incompatible avec les clauses et les stipulations de cette convention. Cependant, dans tout grief impliquant le congédiement, la suspension ou la rétrogradation d'un employé, il est entendu que le Tribunal d'Arbitrage, après avoir jugé les faits qui ont donné naissance au grief, peut imposer une punition moins sévère.

7.3 Toute période limite de temps prévue à la procédure de griefs et/ou à la procédure d'Arbitrage, peut être prolongée par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

7.4 Advenant qu'un employé régi par cette convention soit suspendu, rétrogradé ou congédié, le Tribunal d'Arbitrage peut alors:

a) maintenir la décision de la Compagnie,

ou

b) réintégrer l'employé dans ses fonctions avec ou sans perte de bénéfices et avantages,

ou

c) rendre toute autre décision jugée juste et équitable selon les circonstances.

ARTICLE 8

COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

8.1 Le Comité des relations industrielles est formé afin d'étudier et de discuter

de toute question se rapportant à l'application de la présente convention collective, ou de toute autre question qui peut survenir, ce pour l'intérêt mutuel des deux parties à cette convention.

8.2 Le comité consistè en un maximum de quatre membres choisis par la Compagnie et en un maximum de quatre membres choisis par le Syndicat.

8.3 Ce comité se réunit aussi souvent qu'il en est nécessaire, mais pas moins d'une fois par mois. L'agenda de telles réunions est préparé conjointement par le syndicat et la compagnie trois jours avant chacune de ces réunions.

ARTICLE 9 REPRESENTANTS D'ATELIER

9.1 Dans chaque service, un représentant d'atelier aura la responsabilité d'enquêter sur tout grief se présentant dans son service, conformément aux termes de cette convention. Les représentants d'atelier seront choisis par le Syndicat qui communiquera à la Compagnie le nom de chaque représentant et le service auquel il est affecté avant son entrée en fonction.

9.2 Aucun représentant d'atelier ne quittera son travail pour enquêter sur un grief sans avoir la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne lui sera pas refusée sans une raison valable.

9.3 Le comité des griefs sera composé de deux employés nommés par le Syndicat pour poursuivre les griefs qui lui seront soumis conformément à la procédure prévue à l'Article 6. Les noms des membres du comité des griefs ainsi que tout changement subséquent au sein du comité devront être soumis par écrit à la Compagnie avant que ces membres n'entrent en fonction.

- 9.4 Aucun membre du comité des griefs ne pourra quitter son travail pour poursuivre un grief sans la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne lui sera pas refusée sans raison valable.
- 9.5 Nonobstant ce qui précède, en l'absence du représentant d'atelier de n'importe quel département, le premier vice-président ou le deuxième vice-président, fera office de représentant durant cette absence.

ARTICLE 10
DEPLACEMENTS - PERMANENTS

- 10.1 Tout employé ayant accompli moins de six mois de service à la Compagnie et qui est déplacé à un emploi dont le taux de salaire est plus élevé sera rémunéré pour le nouvel emploi au taux de salaire immédiatement au-dessus de son salaire antérieur, tel qu'énoncé à l'annexe "A",
- 10.2 a) Lorsqu'un employé est démis à sa propre demande, la procédure de déplacement sera la suivante:
- i) la tâche de l'employé sera affichée, ce en conformité avec l'Article 12.7 et ainsi de suite jusqu'à l'affectation à un autre poste de l'employé démis.
 - ii) durant cette période, cet employé sera déplacé à des tâches disponibles et sera rémunéré au taux de ladite tâche.
- b) Lorsqu'un employé est rétrogradé à la suite d'incompétence, il sera rémunéré au taux qui s'applique au travail auquel il est rétrogradé en tenant compte du temps qu'il a passé au service de la Compagnie.

10.3

- a) Si par la suite de l'emploi de nouvelles machines ou de changements dans les méthodes de fabrication, il devenait nécessaire de réduire le nombre d'employés dans une classification sur une équipe donnée, l'employé affecté sera l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification et sur l'équipe en question.
- b) L'employé affecté aura l'option
- i) de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification dans l'unité de négociation. L'employé ainsi déplacé déplacera à son tour l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la même équipe et conservera son taux antérieur et sera considéré comme un employé à taux protégé ou
 - ii) d'être assigné sur la même équipe à un poste temporaire si disponible ou à un poste qui est demeuré vacant suite à la procédure d'affichage selon l'Article 12.7. Si tel est le cas, l'employé affecté conservera son taux antérieur et sera considéré comme un employé à taux protégé. Si un tel poste n'est pas disponible, l'employé affecté déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la même équipe. Dans un tel cas, l'employé affecté conservera son taux antérieur et sera considéré comme un employé à taux protégé.
- c) L'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'équipe et déplacé selon (b) sera assigné à un poste vacant si un tel poste est disponible, sinon, il devra exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'une ou l'autre des deux autres équipes.
- Si l'employé ainsi déplacé possède suffisamment d'ancienneté, il pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- d) Il est entendu que l'application de la procédure ci-dessus ne s'applique pas aux ouvriers spécialisés, tel que défini à l'annexe "A".

- 10.4 Un employé à taux protégé, tel que défini à l'article 10.3, sera assujéti aux dispositions suivantes:
- a) Si un poste devient vacant sur l'équipe de l'employé à taux protégé et que ce poste est d'un groupe égal ou plus bas que celui du taux protégé mais plus élevé que celui du poste occupé par l'employé à taux protégé, un tel poste ne sera pas affiché selon l'Article 12.7 et il sera comblé par l'employé à taux protégé. S'il y a plus d'un employé à taux protégé sur une équipe, l'employé devenu "taux protégé" en premier lieu devra combler le poste vacant s'il satisfait aux conditions qui précèdent. L'ancienneté prévaudra lorsque deux employés sont devenus "taux protégé" le même jour.
 - b) Un employé à taux protégé qui postule volontairement pour un poste vacant en vertu des dispositions de l'Article 12.7 et qui obtient ce poste perdra son taux protégé et sera payé au taux horaire s'appliquant au poste obtenu.
 - c) Un employé à taux protégé cessera d'être qualifié de taux protégé dès qu'il occupe une tâche dont le taux horaire égale son taux actuel.

DEPLACEMENTS - TEMPORAIRES

- 10.5 a) A l'exception des employés du Centre d'Utilité, des opérateurs de réserve et des employés à taux protégé, un employé devant être déplacé temporairement ne le sera que pour une période n'excédant pas 60 jours ouvrables, et ce sur son équipe, sauf lorsqu'il s'agit de balancement d'équipe de production, et ce à moins que cette période ne soit prolongée suite à l'accord des deux parties.
- b) Nonobstant ce qui précède, lors de l'introduction de nouvelles machines, un employé devant être déplacé temporairement ne le sera que pour une période n'excédant pas 20 jours ouvrables et ce sur son équipe, à moins que cette période ne soit prolongée suite à l'accord des deux parties.
- c) Si, après cette période, le poste doit subsister, il sera affiché et l'employé sera réaffecté selon les dispositions de la convention collective. L'employé transféré sera rémunéré au taux le plus élevé ou de son taux antérieur ou du

taux applicable au poste sur lequel il est transféré,

- 10.6 a) Si une réduction dans les exigences de production est annoncée par la Compagnie, les employés affectés par une telle réduction peuvent être déplacés à titre temporaire dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au leur pour une période ne dépassant pas vingt jours de travail, et ce, à partir de la date où la réduction fut annoncée. Durant cette période de vingt jours de travail, l'employé conservera le taux de salaire de son poste habituel, à moins qu'il ne soit mis à pied.
- b) Si les exigences de production augmentent durant ladite période de vingt jours de travail, les employés affectés retourneront à leur emploi habituel.
- c) Si, au contraire, les exigences de production n'augmentent pas durant la période de vingt jours de travail, après cette dite période, l'employé sera réaffecté à un poste d'après son ancienneté et sera payé d'après le taux de cet emploi.
- d) Si les exigences de production augmentent après qu'un employé a été réaffecté après vingt jours de travail selon 10.6 c), ces employés qui le désirent seront reclassifiés selon leur ancienneté au plus haut poste qu'ils occupaient avant d'être déplacés temporairement selon 10.6 a). Toutes autres exigences seront remplies selon les dispositions de l'Article 12.7 de l'entente collective.
- e) Pour les fins d'application du paragraphe (c), la procédure de déplacement sera la suivante:

L'employé affecté au moment de l'élimination de son poste sera l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification:

- i) Celui-ci déplacera, selon son ancienneté, l'employé le plus junior de toute classification du même groupe que le sien ou d'un groupe inférieur au sien, dans l'unité de négociation en suivant l'ordre décroissant des

groupes. Il est entendu que la période d'essai sera telle que définie par l'application de l'article 12.7.

ou

Déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté sur son équipe.

- ii) Toutefois tout employé de classification donnée qui, en suivant cette procédure ci-haut mentionnée, aurait à combler un poste de troisième équipe, pourra effectuer un déplacement en suivant l'ordre décroissant des groupes sur les autres équipes.
- iii) Advenant qu'un employé en suivant cette procédure n'aurait plus d'autres choix que d'être mis à pied, et qu'un employé ayant moins d'ancienneté occupe un poste supérieur, celui-ci pourra user de son droit d'ancienneté et déplacer cet employé occupant un poste supérieur s'il se qualifie selon la période d'essai telle que définie par l'application de l'Article 12.7.
- iv) Si plusieurs postes étaient ainsi accessibles, il pourrait user de son droit d'ancienneté de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté et occupant un poste supérieur, mais serait restreint à la classification la plus immédiatement supérieure à son taux actuel par ordre croissant.
- v) Nonobstant ce qui précède, suite à ces déplacements, les postes devenus ou restés vacants seront comblés, par ancienneté, par les employés déplacés qui ne peuvent déplacer aucun autre employé de l'unité de négociations.

10.7 Centre d'Utilité

Les employés du Centre d'Utilité sont disponibles et formés entièrement en vue d'occuper tout poste, à titre temporaire, afin de couvrir les absences et les exigences de la production, exception faite des postes suivants:

- opérateur senior,
- chefs d'équipe.

Les postes ci-dessus devront être occupés sur chaque équipe par l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté sur l'équipe et qui sera présent dans le département. L'employé du Centre d'Utilité occupera ensuite le poste vacant pour la durée du déplacement. Toutefois, le chef d'équipe de relève au service de l'expédition peut devoir travailler sur l'une ou l'autre équipe durant l'absence de tout employé y compris le chef d'équipe sur chaque équipe.

- 10.8 a) La Compagnie formera des employés de réserve pour remplir temporairement des postes vacants dans les classifications suivantes lorsque les employés du Centre d'Utilité ne sont pas disponibles:
- préposé à la préparation du tabac,
 - opérateur, confectionneuses jumelées pour cigarettes à bout unis,
 - opérateur, confectionneuses de cigarettes à bouts filtres (combinaison),
 - opérateur, confectionneuses de filtres (2 machines),
 - opérateur, machines combinées pour l'emballage et le cellophane,
 - opérateur, emballeuses de tabac à coupe fine.
- b) Ces postes seront disponibles exclusivement au personnel des départements, tels qu'ils sont définis plus bas:
- i) Département du processus de la feuille
Département du déchetage - refaçonage
 - ii) Département de la confection des cigarettes
Département de la confection des filtres
 - iii) Département de l'emballage des cigarettes
Département de la coupe fine
- c) L'employé de réserve continuera de travailler dans sa classification habituelle lorsque non requis comme opérateur. Si requis, il sera rémunéré au taux maximum applicable selon les dispositions de l'Article 10.5.

- d) Les postes qui deviendront vacants à la suite de l'emploi d'opérateur seront occupés par les employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté, faisant partie d'une classification inférieure et du service où existe le poste vacant. Dans le cas où un tel employé n'est pas disponible, ce poste sera alors occupé par l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté et disponible dans un autre service.
- 10.9 a) Le poste vacant qui est créé à la suite du déplacement d'un employé à un poste permanent peut être occupé par un employé du Centre d'Utilité jusqu'au moment où l'employé qui a été déplacé ait complété sa période d'essai dans la nouvelle position.
- b) L'employé du Centre d'Utilité demeurera avec le candidat qui a été déplacé à un poste vacant permanent, exception faite des classifications indiquées à l'Article 10.8, jusqu'au moment où cet employé aura acquis, dans la période de temps désignée, les qualités requises pour occuper ce poste.
- 10.10 a) Dans l'éventualité où un employé du Centre d'Utilité remplace un employé absent et que du surtemps soit requis dans ce service, l'employé du Centre d'Utilité aura la priorité avant tout employé qualifié et disponible dans ce service si l'employé du Centre d'Utilité a cumulé moins de surtemps.
- b) A l'exception des dispositions prévues au paragraphe (a), les employés du Centre d'Utilité auront la priorité pour effectuer du surtemps dans un service où le nombre requis d'employés qualifiés disponibles n'est pas suffisant.
- 10.11 Lorsque les employés du Centre d'Utilité n'auront pas à occuper un poste quelconque, ils travailleront à la production selon les tâches qui leur seront assignées.

- 10.12 Sauf dans des circonstances spéciales qui seront discutées avec le Syndicat, un employé qui est avisé d'un changement d'équipe n'aura pas à se présenter à cette nouvelle équipe la journée suivant cet avis. D'autre part, il se présentera à cette nouvelle équipe le deuxième jour suivant cet avis.

ARTICLE 11 SALAIRES

Le barème complet des taux de salaire des employés pour la durée de cette convention apparaît à l'annexe "A" ci-jointe et la Compagnie et le Syndicat se sont entendus sur la liste de description des tâches. Il est entendu que la Compagnie peut, au cours de la durée de cette convention, trouver nécessaire d'établir de nouvelles tâches ou de réviser les méthodes et procédés de fabrication. En de tels cas, après écoulement d'une période adéquate de temps pour fin d'évaluation (laquelle période ne dépassera pas trois mois à moins d'être prolongée à la suite d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat), le taux de salaire des employés impliqués sera réajusté équitablement si le fardeau et/ou la responsabilité ont subi un changement. Tout changement des taux de salaire dont il aura été décidé sera rétroactif de la date où l'employé a été affecté à la tâche. Tout désaccord relatif au montant de tel ajustement sera sujet à la procédure des griefs et d'arbitrage.

- 11.2 La Compagnie paiera le salaire intégral, selon l'ordre des groupes après six mois de travail.
- a) Tout employé étant au service de la Compagnie depuis six mois ou plus, promu à une tâche d'une classe supérieure n'impliquant pas la responsabilité du fonctionnement d'une machine, recevra le taux maximum prévu pour cette classe aussitôt qu'il est promu.

- b) Les employés apprenant le fonctionnement d'une machine recevront une augmentation de trois sous par heure et par groupe au cours de la période d'entraînement qui ne devra pas excéder deux mois. Après cette période, l'employé recevra le taux maximum de salaire prévu pour le groupe auquel il a été déplacé.
- c) Si la Compagnie juge nécessaire d'engager des employés de métier spécialisés et qualifiés, la Compagnie s'engage à les rémunérer au taux maximum établi pour leur classe de métier après une période de six mois.

11.3

- a) Tous les employés travaillant dans la seconde équipe seront rémunérés au taux journalier de leur emploi, auquel s'ajoutera un supplément de vingt-cinq cents par heure de travail.
- b) Tous les employés travaillant dans la troisième équipe seront rémunérés au taux journalier de leur emploi, auquel s'ajoutera un supplément de quarante-cinq cents par heure de travail.
- c) Tous les employés travaillant des heures brisées seront rémunérés au taux journalier de leur emploi, auquel s'ajoutera un supplément de dix cents par heure de travail.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.1 Définition

L'ancienneté d'un employé signifie la durée de son emploi à la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation telle que définie à l'Article 1.1.

- 12.2 a) Le droit d'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:
- i) Toute absence due à un accident ou une maladie.
 - ii) Un congé autorisé non payé, après qu'une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat soit intervenue.
 - iii) Dans le cas de mise-à-pied pour une période d'un an ou moins.
- b) Le droit d'ancienneté se maintient sans s'accumuler dans les cas de mise-à-pied excédant une période d'un an.
- c) Le droit d'ancienneté sera retiré dans les circonstances suivantes:
- i) S'il démissionne.
 - ii) S'il est congédié pour une raison valable.
 - iii) Si un employé s'absente pendant cinq jours ouvrables sans en prévenir son supérieur immédiat ou le gérant du personnel soit par téléphone, soit par courrier (ce qui sera considéré comme une démission).
 - iv) S'il ne se présente pas à l'usine lorsque rappelé soit par télégramme soit par courrier recommandé.
 - v) Si elle ne satisfait pas aux conditions prévoyant son retour au travail après une absence de maternité selon l'Article 18.7.

12.3 Probation

- a) Nonobstant toute clause contraire dans cette convention, tous les employés seront embauchés pour une période de probation de quarante jours travaillés, durant laquelle période ils seront considérés comme des employés temporaires seulement et aucun droit d'ancienneté ne leur sera reconnu. Après avoir complété quarante jours travaillés, s'ils sont gardés à l'emploi de la Compagnie, leur droit d'ancienneté leur sera reconnu à compter du jour auquel ils sont entrés au service de la Compagnie.

- b) Si un employé qui avait été renvoyé avant d'avoir complété sa période de probation est rappelé au travail en dedans de la période de douze mois qui suit le renvoi, ses droits d'ancienneté lui seront reconnus à la date précédant de deux mois le jour où la période de probation est complétée.
- c) A l'exception de la procédure de grief, les employés en probation sont couverts par-toutes les dispositions de la convention.

12.4 Application

- a) Lorsqu'un employé est absent pendant une période prolongée par suite d'une maladie ou d'un accident reconnu comme n'ayant pas été contracté au travail, la position sera remplie par un employé du Centre d'Utilité pour une période temporaire de cinquante-deux semaines. Si, après cette période, l'employé n'est pas encore apte à travailler, la position sera affichée selon les dispositions de l'Article 12.7 à moins que la Compagnie et le Syndicat se soient mis d'accord par écrit de prolonger la durée de cette période.
- b) Lorsque l'employé absent est en mesure de travailler, il réintégrera son poste antérieur ou sera déplacé à un autre poste à condition qu'il soit qualifié et apte physiquement à remplir ce poste suivant les dispositions de la convention collective.
- c) Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas à une absence de maternité accordée dans le cadre de l'Article 18.7.

12.5 L'ancienneté est utilisée pour les promotions, démotions, déplacements, mises à pied, rappel à la suite d'une mise à pied, les vacances telles que prévues dans cette convention.

12.6 Dans le cadre de l'application de l'Article 12.5, l'ancienneté prévaudra en tenant compte que les employés admissibles rencontrent les exigences du poste selon les dispositions de la convention collective.

12.7 Promotion et Affichage

- a) Pour fins de promotions, démotions, déplacements latéraux, la Compagnie affichera un avis décrivant la position vacante et tous les employés intéressés, ayant au moins quarante jours travaillés, pourront faire application dans les trois jours ouvrables qui suivront et durant lesquels l'avis demeurera affiché. Il est entendu qu'un employé absent, à cause de maladie ou d'une absence autorisée par la Compagnie, peut autoriser un autre employé à faire application en son nom, sujet aux dispositions de l'Article 12.4.
- b) Toutes les applications seront étudiées par la Compagnie et préférence sera donnée au candidat ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait suffisamment d'habileté et de rendement. Le nom du candidat choisi sera affiché dans les 48 heures par la Compagnie.
- c) Le candidat qui satisfait aux dispositions prévues aux paragraphes (a) et (b) sera mis à l'essai pour la durée indiquée sur l'avis du poste vacant et il conservera le droit de réintégrer son poste antérieur jusqu'à l'expiration de la période d'essai; après quoi, le candidat devra accepter de combler le poste vacant et sera rémunéré selon le cas en vertu des dispositions des articles 10.1, 11.2(a & b).
- d) Tout avis d'un poste vacant signalera la durée de l'entraînement qui de toute façon ne pourra pas dépasser deux mois.
- e) Un employé qui est déplacé, selon les termes de cet article à un poste du même groupe, ne pourra faire application pour être déplacé à son emploi précédent avant une période de trois mois suivant la date du déplacement.

12.8 Mise à pied et rappel

Les employés ayant 40 jours travaillés ou plus qui seront mis à pied conformément à l'Article 12.10 a), se verront accorder le préavis suivant:

- a) Préavis d'une semaine aux employés ayant au moins deux mois mais moins de trois ans de service.
- b) Préavis de deux semaines aux employés ayant trois ans ou plus de service mais moins de cinq ans de service.
- c) Préavis de trois semaines aux employés ayant cinq ans ou plus de service.

- 12.9 a) A compter de la date de signature de la présente convention collective, la Compagnie mettra sur pied un Régime d'indemnités supplémentaires de chômage, qu'elle administrera une fois que cedit régime sera approuvé par la Commission d'assurance-chômage et par Revenu Canada. Les employés mis à pied après la signature de la présente convention collective seront éligibles au R.I.S.C. selon les dispositions dudit régime.
- b) Les articles 12.8 et 12.9 ci-dessus mentionnés ne seront pas applicables et n'obligeront en rien la Compagnie lorsqu'il s'agira de mise à pied lors de la période de fermeture de l'usine pour les vacances.
 - c) Nonobstant ce qui précède, dans le cas de fermeture permanente et totale de l'usine, chaque employé recevra une paie de séparation égale à deux semaines de salaire par année de service avec la Compagnie à son taux régulier.

12.10

- a)
 - i) Lors de la mise à pied d'employés, à l'exception des employés de métier, l'ancienneté prévaudra et le dernier employé embauché sera le premier mis à pied.
 - ii) Lors de la mise à pied d'employés de métier, l'ancienneté prévaudra et l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le métier en question sera le premier mis à pied.
- b) Tout employé qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied, peut user de son ancienneté pour déplacer un employé de métier ayant moins d'ancienneté, à condition qu'il soit qualifié pour exercer ce métier sans autre formation.
- c) Un employé de métier qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied peut user de son ancienneté, en premier lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté et faisant partie d'une autre classification dans les métiers à condition qu'il soit qualifié pour effectuer le travail de l'employé de métier qu'il cherche à déplacer, et ceci sans autre formation, ou si cela n'est pas le cas, en second lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté à la production.

12.11

- a) Dans tous les cas de rappel d'employés mis à pied, ces rappels se feront dans l'ordre inverse des mises-à-pied.
- b) Toutefois, dans le cas de rappels de postes d'employés de métier, la priorité sera accordée aux employés mis à pied, suivant leur ancienneté, et qui sont qualifiés pour ces postes sans autre formation.

- d) Un délai raisonnable sera accordé aux employés mis à pied pour se présenter au travail.

12.12 Liste d'ancienneté

Des listes d'ancienneté seront affichées dans chaque service et elles seront révisées semi-annuellement par la Compagnie. Les noms des employés commençant à travailler le même jour seront inscrits sur les listes par ordre alphabétique. L'ancienneté ne sera pas affectée par suite d'un changement de nom que reconnaît la loi.

12.13 Les descriptions de tâches seront affichées dans chaque service et tenues à jour.

12.14 La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat par l'envoi d'une copie de l'avis du changement de la feuille de paie de tout employée, de tout embauchage, déplacement ou avancement d'employés, de l'avancement d'un employée à un poste qui ne relève pas de cette convention ainsi que du départ d'un employé régulier ou d'un employé en période de probation.

12.15

- a) Tout employé quittant l'emploi de la Compagnie pour devenir un dirigeant du Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac ou de sa Section locale 318, conservera et accumulera son ancienneté dans l'unité de négociation et à sa demande sera réintégré dans son emploi habituel ou si celui-ci n'est pas disponible, se verra offrir un poste analogue.

- b) Les employés promus à un emploi exclu en vertu de l'article 1.1 de la présente convention collective maintiendront l'ancienneté qu'ils ont accumulée au 1er mai 1977 mais cesseront d'accumuler leur ancienneté. Il est toutefois entendu qu'aucun employé ainsi promu ne causera la mise à pied d'aucun employé faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il réintégrera l'unité de négociation.

ARTICLE 13

DIRECTION

- 13.1 La direction et la bonne marche de l'entreprise, l'embauchage, la discipline, la direction et l'avancement des employés faisant l'objet des dispositions de cette convention seront du ressort exclusif de la Compagnie.
- 13.2 Discipline
- a) Chaque inconduite reprochée à un employé par la Compagnie sera inscrite à son dossier personnel et il en sera avisé par la Compagnie en présence du représentant d'atelier et si celui-ci n'est pas disponible en présence d'un officier de la section locale et ce dans un délai de cinq jours ouvrables de la date de telle inconduite.
- b) Tout avertissement formulé par la Compagnie à un employé sera transmis au Syndicat.
- c) Lorsque la Compagnie estime nécessaire de suspendre, rétrograder ou congédier un employé pour des motifs disciplinaires, la Compagnie s'engage à en aviser immédiatement le Syndicat local et, sur demande de celui-ci, la Compagnie en exposera les motifs. Si la mesure fait l'objet d'un grief, celui-ci sera immédiatement traité à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.
- d) Toute mention inscrite au dossier personnel de l'employé qu'il s'agisse de manquement aux lois et règlements ou de mesures disciplinaires, sera radiée un an après la date de ladite mention, à condition que l'employé n'ait pas récidivé pendant cette période d'un an.

13.3 Absence

- a) En cas d'absence pour maladie, après consultation avec le médecin de l'employé, la décision du médecin spécialiste désigné par la Compagnie sera finale.
- b) Dans le cas de divergences entre le médecin traitant de l'employé et le médecin de l'employeur, le litige pourra être soumis à la troisième étape de la procédure de griefs.
- c) La Compagnie fera en sorte que les bénéfices d'indemnité hebdomadaire ne seront pas discontinués sans l'autorisation de cette dernière.

13.4 Règlement d'usine

La Compagnie avertira le Syndicat de tout changement dans les règlements ou conditions de travail avant leur entrée en vigueur et en discutera avec le Syndicat.

13.5 Changement technologique

La Compagnie discutera avec le Syndicat de tout changement fondamental dans les méthodes de travail ou les méthodes de production résultant de l'emploi de nouvelles machines ou de changements apportés au fonctionnement des machines, qui pourrait se traduire par un changement fondamental dans le contenu ou la description de la tâche ou de toute autre tâche ou par l'établissement d'une nouvelle classification pendant la durée de cette convention. En tel cas, la tâche peut être classifiée ou reclassifiée selon le cas, par la Compagnie et le Syndicat. Toute mésentente résultant de ces changements, qui affirme qu'une nouvelle classification ou reclassification n'est pas en rapport avec les autres classifications en vigueur dans l'usine, pourra faire l'objet de la procédure de règlement des griefs.

Tout changement technologique ou autre changement substantiel affectant les conditions, salaires ou heures de travail, sera discuté, dès que possible, entre la Compagnie et le Syndicat avant leur mise en application.

13.6 Production

Au cas où la production surpasserait les besoins de la Compagnie, la Compagnie s'engage à en faire part au Syndicat et sur sa demande, débattre les solutions possibles dans la situation, qui soient dans l'intérêt de tous.

13.7 Travail à des sous-traitants

Lorsque la Compagnie jugera nécessaire de donner du travail à contrat, la Compagnie devra informer le Syndicat au préalable, et ceci devra être discuté entre les parties avant que tout travail à contrat soit donné.

ARTICLE 14 AVIS DU SYNDICAT

14.1 Sous réserve de son approbation, la Compagnie consent à permettre l'affichage des avis du Syndicat sur les tableaux d'affichage de l'usine, à condition que lesdits avis se bornent aux sujets suivants:

- a) Activités éducatives, récréatives et sociales.
- b) Elections, nominations et résultats des élections syndicales.
- c) Convocation aux réunions syndicales.

ARTICLE 15 ADHESION AU SYNDICAT

15.1 Tous les employés membres du Syndicat, ou qui en deviendront membres par la suite, maintiendront leur adhésion en bonne et due forme au Syndicat.

- 15.2 Tous les nouveaux employés embauchés par la suite deviendront et resteront, à la fin de leur période de probation de 40 jours travaillés, membres en bonne et due forme du Syndicat.

ARTICLE 16

DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

- 16.1 La Compagnie déduira et continuera jusqu'à la fin de cette Convention, à déduire du salaire de ses employés la somme autorisée pour le paiement des cotisations syndicales.
- 16.2 Un chèque à l'ordre de la Section locale 318, Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, au montant de toutes les cotisations ainsi déduite, sera adressé au Trésorier de la Section locale 318 à la fin ou avant la fin du mois au cours duquel les cotisations ont été perçues.

ARTICLE 17

AUCUNE GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 17.1 Il n'y aura ni grève, totale ou partielle, ni ralentissement de travail, ni contre-grève, totale ou partielle, pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 18

CONGE DE DEUIL, DE NAISSANCE, DE DEVOIR DE JURE, DE MATERNITE

- 18.1 Lorsque le conjoint d'un employé décède, il lui sera accordé un congé d'une durée maximum de cinq jours ouvrables pourvu que l'employé eut été normalement au travail durant ces jours de deuil.

- 18.2 On accordera à un employé qui s'absente de son travail par suite d'un décès dans sa famille immédiate un congé payé de trois jours au maximum comme suit: le jour des funérailles, plus les jours qui les précèdent, pourvu qu'il s'agisse de jours réguliers de travail. Par famille immédiate, on entend: père, beau-père, mère, belle-mère, enfant, frère et soeur.
- 18.3 On accordera un congé payé d'une journée à un employé lors du décès de ses grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de son gendre ou de sa bru pourvu qu'il s'agisse d'un jour régulier de travail.
- 18.4 Si une employée ou l'épouse d'un employé donne naissance à un enfant, ledit employé aura droit à un congé payé ne dépassant pas une journée de travail normale.
- 18.5 Les dispositions des articles précédents ne s'appliqueront pas à l'employé en congé autorisé sans solde, en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité exception faite des provisions de l'Article 18.4 ou qualifié pour les compensations d'accidents au travail. Si un jour de congé payé accordé selon l'Article 4.1 coïncide avec un congé payé accordé selon cet article, l'employé ne recevra pas le paiement prévu à l'Article 4.1 pour ce dit jour.
- 18.6 La Compagnie dédommagera tout employé de son absence au travail pour accomplir son devoir de juré à condition de fournir une preuve satisfaisante. Il sera payé pour chaque journée en devoir, à son taux de salaire quotidien courant jusqu'au maximum d'heures correspondant à son horaire normal, déduction faite de tous honoraires qui lui seront payés par la Cour. Ce dédommagement s'appliquera de plus à l'employé témoin dans une cause criminelle sauf s'il s'agit d'un procès personnel, d'un cas qui implique une cause relative à un membre de la parenté de l'employé ou qui implique des intérêts personnels pour l'employé.

18.7 Congé de maternité

- a) Sur demande écrite de la part de l'employée, accompagnée d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date prévue pour la naissance, un congé de maternité sera accordé à toute employée ayant complété sa période de probation.
- b) La durée du congé sera pour une période de 18 semaines, que l'employée peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance, ce à compter de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- c) Toute demande d'extension ou prolongation du congé de maternité devra être accompagnée d'un certificat médical donnant les raisons d'une telle demande.
- d) Dans le cas où les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'employée ou pour l'enfant à naître, elle peut sur présentation d'un certificat médical demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Toutefois, elle conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.
- e) Dans le cas de fausse-couche ou de l'accouchement d'un enfant mort-né ou dans le cas où la naissance a lieu après la date prévue, les conditions de l'Ordonnance numéro 17 de la Loi du salaire minimum (congé de maternité) s'appliqueront.
- f) L'employée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- g) A la fin du congé de maternité l'employeur doit réinstaller l'employée dans sa tâche régulière ou à une autre tâche à laquelle son ancienneté lui donne droit s'il y a eu des déplacements durant son congé de maternité et lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- h) Toute autre condition ou exigence relative au congé de maternité non prévue à cet article sera sujette aux dispositions de l'Ordonnance numéro 7, 1978 de la Loi du salaire minimum (congé de maternité).

ARTICLE 19
PROGRAMME EDUCATIF

19.1

- a) La Compagnie et le Syndicat ont convenu que le programme de formation se poursuivra et sera révisé à l'intérieur du Comité de Relations Industrielles.
- b) Le programme d'aide financière, tel qu'il existe actuellement, sera maintenu pour la durée de cette convention.
- c) Les employés de métier et les employés de la production qui reçoivent une formation dans l'usine seront payés pour ces heures de formation au taux de salaire régulier.

- 19.2
- a) Tout employé requis par l'employeur d'agir à titre d'instructeur dans un programme de formation, pour l'entraînement d'un employé en probation, pour l'entraînement d'un employé arrivant dans un nouveau département, un employé en recyclage, ou lorsque de nouveaux équipements requièrent un entraînement spécial, recevra une prime de \$0.25 pour chaque heure où il agit en cette qualité.
 - b) Le choix des instructeurs est sujet aux dispositions de l'Article 12.7.

ARTICLE 20
VALIDITE DE LA CONVENTION

20. Toute disposition de cette convention qui serait contraire aux lois et ordonnances en vigueur de temps en temps sera nulle et sans effet mais n'entraînera nullement l'annulation de cette convention.

ARTICLE 21
PREVENTION DES ACCIDENTS ET BIEN-ETRE

- 21.1 En vue de maintenir un niveau de sécurité et d'hygiène élevé dans l'usine et de prévenir les maladies et accidents de travail, la Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé de quatre membres, soit deux nommés par la Compagnie et deux nommés par le Syndicat. Ce comité se rencontrera au moins deux fois par mois et sa responsabilité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine.
- 21.2 Tout employé ou groupe d'employés, qui ont raison de croire qu'ils travaillent dans des conditions dangereuses ou malsaines, incompatibles avec les risques habituels inhérents à leur occupation, auront le droit de:
- a) Rapporter ces conditions au comité de sécurité par l'intermédiaire du représentant d'atelier pour en discuter à une réunion spéciale du comité de sécurité qui sera convoquée à cette fin.
 - b) Présenter pour considération immédiate, un grief à l'étape 2, de la procédure de règlement des griefs si les résultats de la première démarche (a) ne donnent pas satisfaction.
 - c) Etre relevé de l'emploi qui comportait le risque souligné dans le rapport soumis au comité de sécurité, sans préjudice de ses droits d'être réintégré dans ledit emploi disponible, sans réduction de salaire, tant que la situation n'est pas réglée à la satisfaction des deux parties en cause ou tant qu'une décision d'une commission d'arbitrage n'a pas été rendue.
- 21.3 Tout employé blessé, par suite ou à l'occasion du travail, aura à présenter un certificat médical de son médecin traitant attestant de son incapacité, ce dans sa première semaine d'absence ou durant sa période d'absence, s'il veut bénéficier de son salaire régulier pendant sa première journée d'absence en autant que cet accident soit reconnu comme tel par la Commission des Accidents de Tra-

vail. Toutefois, lorsque l'employé est requis par l'employeur de se présenter pour un examen médical, son salaire régulier lui sera payé pour les heures perdues de son horaire normal de travail, pour cette première journée d'absence.

- 21.4 Tout employé ayant droit à une indemnisation de la Commission des Accidents du Travail recevra les prestations prévues à la lettre d'entente en annexe de cette convention, à compter du premier jour où il devient admissible à l'indemnisation de la Commission des Accidents du Travail et se terminera à la fin de la période d'indemnisation sans excéder un maximum de 104 semaines, pour tout employé ayant au moins deux mois d'ancienneté.
- 21.5 Tout employé détenant un certificat de secouriste émis par les Ambulanciers St-Jean recevra une prime de \$0.05 par heure travaillée.
- 21.6 La Compagnie défraiera 75% du coût des souliers de sécurité de chaque employé, assujetti toutefois à un maximum annuel de vingt dollars.

ARTICLE 22

REAFFECTATION A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE

- 22.1 Dans le cas où un employé serait médicalement incapable d'accomplir le même travail, ou un travail semblable à celui qu'il accomplissait précédemment, la Compagnie essaiera de lui trouver une tâche appropriée à ses capacités à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 22.2 Si l'incapacité de l'employé se prolonge et l'empêche de remplir son poste précédent, celui-ci pourra déplacer sur un poste égal ou inférieur au sien toute personne à un poste qu'il peut physiquement accomplir, ce en fonction de son ancienneté et de ses compétences.

ARTICLE 23
BENEFICES MARGINAUX

- 23.1 a) La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la présente Convention Collective les régimes suivants: assurance-vie, assurance invalidité à court et à long terme, assurance médicale, un régime de retraite et une assurance-vie pour les retraités.
- b) La Compagnie paiera le coût total des primes du Régime d'assurance-vie, d'assurance invalidité à court terme, d'assurance invalidité à long terme et du programme des frais médicaux supplémentaires, ce selon les modalités prévues à la 3e lettre d'entente.
- c) Toute réduction dans ces primes reviendra à la Compagnie.

ARTICLE 24
DUREE DE LA CONVENTION

24. Cette convention sera en vigueur du 1er décembre 1978 au 30 novembre 1980 inclusivement et, à moins qu'un préavis contraire donné par écrit par l'une des deux parties à l'autre dans une période de quatre-vingt-dix jours au maximum avant la date d'expiration, cette Convention se renouvellera d'année en année par la suite.

ARTICLE 25
TEXTE - GENRE

Où qu'il soit employé le genre masculin dans cette convention inclut le genre féminin et le singulier peut inclure le pluriel, ou vice versa, selon les exigences du contexte.

La présente convention est rédigée en français et en anglais, Cependant, il est entendu qu'en cas de désaccord en ce qui concerne l'interprétation, le texte

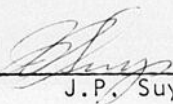
français sera considéré officiel et toute décision d'arbitrage impliquant l'interprétation de cette convention collective de travail sera fondée sur le texte français.

EN FOI DE QUOI, les parties en présence ont signé cette Convention ce 20 e jour de *avril* 1979.

POUR BENSON & HEDGES (CANADA) LTEE



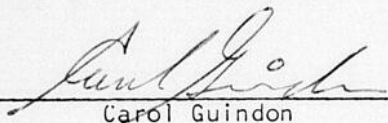
Gilles Nadeau



J.P. Suys

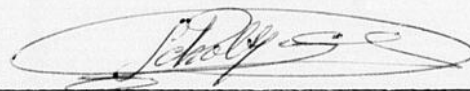


Georges Tchoryk

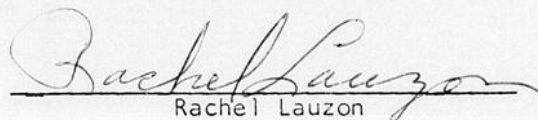


Carol Guindon

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC



André Scholtès



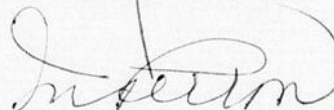
Rachel Lauzon



André Archambault



Manuel Teixeira



Magella Perron

ANNEXE "A"
CLASSIFICATION DES TACHES
PERSONNEL DE PRODUCTION

Groupe 1

Nettoyeur junior, entretien de l'usine
Travail général

Groupe 2

Travail général, section du déchiquetage
Préposé aux machines à coupons et à couvercles
Préposé à la timbreuse et la mise en caisses, tabac à coupe fine
Empaqueteur à la main, tabac à coupe fine
Approvisionneur d'étuis et tiroirs
Inspecteur de paquets et cartouches
Préposé à l'approvisionnement d'étuis et tiroirs et à l'inspection des paquets et
cartouches, No. 30-1

Groupe 3

Vérificateur de filtres, approvisionneur de casiers

Groupe 4

Inspecteur des filtres et relève
Préposé à la cellophaneuse combinée
Préposé à l'approvisionnement d'étuis et tiroirs et à l'inspection des paquets et
cartouches, No. 28-29

Groupe 5

Préposé aux filtres, service de la confection
Travail général, tous les services
Préposé aux casiers à cigarettes

Groupe 6

Nettoyeur, confection et emballage
Nettoyeur senior, entretien de l'usine
Porteur, entrepôt de tabac coupé, préparation du tabac
Nettoyeur de l'équipement et enlèvements de rebuts
Préposé au monte-charge, à l'ouverture des contenants, à la récupération et à l'alimentation des côtes

Groupe 7

Inspecteur, Contrôle de la Qualité, confection des filtres
Inspecteur, Contrôle de la Qualité, confection et emballage
Opérateur d'emballageuse de tabac à coupe fine
Porteur de tabac coupé au service de la confection

Groupe 8

Préposé à la machine automatique à sceller les caisses
Préposé à la récupération et à la reconstitution des tabacs, conducteur monte-charge
Opérateur de relève d'emballageuse de tabac à coupe fine

Groupe 9

Opérateur de la machine combinée (emballage et cellophane)
Relève générale à l'emballage et à la confection "A"
Centre d'utilité "A"
Préposé au matériel et au tabac, coupe fine
Receveur de tabac / conducteur de monte-charge
Préposé au matériel de fabrication

Groupe 10

Préposé à la combinaison mise en cartouches / emballageuse Edson
Préposé à l'unité de déchiquetage

Préposé aux essences et à la fabrication de la colle
Relève générale, confection des cigarettes et emballage "B"
Chauffeur - messenger
Huileur

Groupe 11

Préposé à la chambre vide et à l'alimentateur de tabac
Employé de service, entrepôt de produits finis
Relève générale, préparation du tabac
Préposé au broyage et au conditionnement des côtes
Préposé aux unités de conditionnement et de mélange
Préposé au sécheur et au refroidisseur des côtes et de tabac à pipe
Préposé aux coupeuses de côtes et de tabac à pipe
Préposé à la coupeuse de tabac
Préposé au sécheur de tabac coupé et au refroidisseur

Groupe 12

Employé de service, entrepôt de produits finis, Royalmount
Chef d'équipe "B", emballage et confection
Opérateur: - confectionneuses jumelées de cigarettes à bouts unis
Opérateur: - confectionneuses de cigarettes à bouts filtres - combinaison (1)
Opérateur: - confectionneuses de filtres (2 machines)
Centre d'utilité "B"

Groupe 13

Vérificateur / conducteur de monte-charge, matériel
Opérateur senior, service de la confection des filtres (2)

Groupe 14

Opérateur senior, service de la confection des cigarettes (2)

Groupe 15

Chef d'équipe "C"

Pesée et mélanges, préparation du tabac

Préparation du tabac (général)

Produits finis

Produits finis (remplaçant)

Notes

(1) Une prime de \$0.15 par heure travaillée sera payée aux opérateurs de confectionneuses reliées à une unité "Oscar". Cette prime s'applique également aux employés du Centre d'utilité lorsqu'il effectue du remplacement à ce poste de travail.

(2) Un minimum de deux ans d'expérience dans le travail d'opérateur est exigé.

ECHELLE DES SALAIRES
PERSONNEL DE PRODUCTION
TAUX HORAIRE EFFECTIF AU 1er DECEMBRE 1978

Groupe	Début	2 mois	4 mois	6 mois
1	6.87	6.96	7.05	7.22
2	7.05	7.22	7.30	7.43
3	7.24	7.37	7.48	7.62
4	7.32	7.47	7.59	7.73
5	7.48	7.59	7.68	7.88
6	7.67	7.83	7.90	8.07
7	7.69	7.87	7.92	8.11
8	7.83	7.90	8.04	8.22
9	7.87	7.92	8.07	8.26
10	7.91	8.06	8.22	8.38
11	8.06	8.24	8.38	8.55
12	8.37	8.53	8.70	8.84
13	8.61	8.77	8.24	9.08
14	8.69	8.85	9.01	9.16
15	8.88	9.05	9.21	9.35

TAUX HORAIRE EFFECTIF AU 1er DECEMBRE 1979

Groupe	Début	2 mois	4 mois	6 mois
1	7.35	7.45	7.54	7.73
2	7.54	7.72	7.81	7.95
3	7.75	7.89	8.00	8.15
4	7.83	7.99	8.12	8.27
5	8.00	8.12	8.22	8.43
6	8.21	8.38	8.45	8.63
7	8.23	8.42	8.47	8.68
8	8.38	8.45	8.60	8.80
9	8.42	8.47	8.63	8.84
10	8.46	8.62	8.79	8.97
11	8.62	8.81	8.96	9.15
12	8.96	9.13	9.31	9.46
13	9.21	9.38	9.57	9.72
14	9.30	9.47	9.74	9.80
15	9.50	9.68	9.85	10.00

ANNEXE "A"
CLASSIFICATION DES TACHES
PERSONNEL DE METIER

Groupe 1

Ferblantier et réparateur
Menuisier et réparateur
Peintre et réparateur
Ajusteur en mécanique, classe 11

Groupe 2

Machiniste, classe 11
Electricien, classe 11

Groupe 3

Electricien, classe 1
Ajusteur en mécanique, classe 1
Electrotechnicien, classe 11

Groupe 4

Machiniste, classe 1
Electrotechnicien, classe 1

Groupe 5

Ajusteur en mécanique senior
Maître électricien
Technicien en électromécanique
Mécanicien industriel

ECHELLE DES SALAIRES

PERSONNEL DE METIER

TAUX HORAIRE EFFECTIF LE 1er DECEMBRE 1978

Groupe	Début	6 mois
1	8.91	9.27
2	9.13	9.45
3	9.31	9.64
4	9.61	10.04
5	9.72	10.14

TAUX HORAIRE EFFECTIF LE 1er DECEMBRE 1979

Groupe	Début	6 mois
1	9.53	9.92
2	9.77	10.11
3	9.96	10.31
4	10.28	10.74
5	10.40	10.85

Note 1

Un employé de métier déplacé à une autre classification recevra pour le travail auquel il est déplacé, le taux indiqué à la colonne de 6 mois.

Note 2

Un employé de métier occupant un poste de classification 11 sera classifié à un poste de classification 1 après avoir passé avec succès un examen donné par la Compagnie.

ANNEXE "B"

Advenant le cas où il y aurait transfert de production de l'usine de la Compagnie, située aux 5505 et 5555 avenue Royalmount, Ville Mont-Royal, et au 405 boul. Montpellier, Ville Saint-Laurent, à une autre usine de fabrication de cigarettes, lequel transfert occasionnerait d'une part des mises à pied à l'usine de Royalmount et Montpellier et exigerait d'autre part que de nouveaux employés soient embauchés à cette autre usine, les employés affectés et couverts par cette convention collective de travail se verront accorder la première considération par ordre d'ancienneté avant l'embauchage de tout nouvel employé à cette autre usine. Les années de service de ces employés accumulées à la fabrique de Royalmount et Montpellier, seront reconnues à cette autre usine pour fins de vacances et du régime de retraite.

Dans l'éventualité où la Compagnie déciderait de cesser la fabrication de cigarettes aux 5505 et 5555 avenue Royalmount, Ville Mont-Royal, et au 405 boul. Montpellier, Ville Saint-Laurent, pour reprendre cette même fabrication dans une usine devant être inaugurée à tout autre endroit au Canada, les employés affectés et couverts par cette convention collective de travail se verront accorder la priorité, par ordre d'ancienneté, avant l'embauchage de tout nouvel employé dans cette nouvelle usine. Les droits d'ancienneté acquis par ces employés à l'usine de Royalmount et Montpellier seront reconnus à la nouvelle usine.

Première lettre d'entente

La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle, d'offrir du travail disponible, aux employés qui ne bénéficient pas de 3 semaines de vacances et aux employés sur la liste de rappel.

Deuxième lettre d'entente

RE: REGIME DE RETRAITE

C'est l'intention de la Compagnie de garder en vigueur le régime de retraite pour la durée de la convention collective entre la Compagnie et la section locale 318, Syndicat International des Travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, laquelle convention expire le 30 novembre 1980.

Cependant, s'il devient nécessaire de modifier ledit régime de retraite, les changements affectant les employés de la section locale 318 seront discutés et agréés entre la Compagnie et le syndicat avant d'être mis en vigueur.

Troisième lettre d'entente

RE: PROGRAMME PRIVE D'ASSURANCE COLLECTIVE DE LA COMPAGNIE

- 1 - Frais médicaux majeurs
 - les frais sont couverts à 100%
 - les frais encourus pour les services d'un chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, acuponcteur ou tout autre titulaire d'un permis provincial sont portés à un maximum de \$200.00 par année civile.
- 2 - Assurance-salaire (Hommes et femmes)
 - maximum de 75% des gains hebdomadaires réguliers
 - première journée: accident
 - première journée: hospitalisation
 - huitième journée: maladie
 - maximum: 28 semaines
- 3 - Assurance-invalidité à long terme:

La Compagnie et le Syndicat se sont entendus sur la mise en application d'un programme d'invalidité à long terme. Un employé éligible aux bénéfices de ce programme, en vertu des termes et conditions de cette police d'assurance, recevra 65% de ses gains hebdomadaires réguliers à partir de la vingt-neuvième

semaine d'invalidité jusqu'à la date de sa guérison ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans selon le cas. - Les frais encourus par la mise en application de ce programme seront entièrement défrayés par la Compagnie.

Quatrième lettre d'entente

Pour les fins de l'article 21.4, les prestations qui seront versées à l'employé seront établies comme suit:

- i) La Compagnie calculera l'indemnisation à laquelle a droit l'employé; ce montant sera versé à l'employé à titre d'avance, et l'indemnisation de la dite Commission sera encaissée par la Compagnie à titre de remboursement de cette avance.
- ii) De plus, la Compagnie paiera à l'employé la différence qui peut exister entre le salaire régulier net et l'indemnisation de la Commission.

Cinquième lettre d'entente

RE: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

But

Le but de la présente clause est d'établir les lignes de conduite à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés. Il est convenu, cependant, que cette clause ne doit remplacer ni annuler aucune clause de la présente convention collective.

Définition

Aux fins de la présente clause, "changements technologiques" signifient l'introduction de machinerie ou de techniques pouvant entraîner un accroissement de la production par heure-homme.

Comité mixte

Afin d'étudier la méthode la plus satisfaisante d'atténuer les effets des changements technologiques sur les employés régis par cette convention, il est convenu d'établir un comité mixte composé de représentants de la Compagnie, du Syndicat International des Travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 318, composé de cinq membres de part et d'autre. Rien n'empêche, cependant, le comité de consulter des experts de l'extérieur spécialisés dans le sujet particulier à l'étude ou de faire appel à quelque employé que ce soit de la Compagnie pour obtenir des renseignements supplémentaires.

Comme les changements technologiques peuvent influencer de différentes façons sur les employés selon, entre autres facteurs, le nombre d'employés en cause, les années de service, les aptitudes, l'instruction, l'âge et les exigences du marché, chaque cas devra être étudié au mérite par le comité mixte et chacun peut impliquer une combinaison différente de mesures pour assurer la protection suffisante du bien-être des employés de la Compagnie.

Advenant que l'introduction de changements technologiques occasionne la mise à pied d'employés, le Comité mixte envisagera une ou plusieurs des possibilités suivantes comme moyens à prendre pour éviter la mise à pied ou réduire le nombre d'employés touchés par la mise à pied:

- a) recyclage,
- b) déplacement sur une base volontaire à d'autres tâches à l'intérieur de la Compagnie,
- c) réduction naturelle des effectifs,
- d) retraite avancée sur une base volontaire,
- e) cessation volontaire d'emploi, donnant droit à une indemnité.

Ce comité entrera en action lorsqu'il sera informé par la section locale du Syndicat ou la direction de l'usine qu'il existe un problème résultant de la décision d'introduire des changements technologiques et il fera des recommandations à la Compagnie conformément à ce qu'il aura décidé et informera la section locale.

Cependant, rien n'empêche le comité de discuter des effets d'ensemble sur les employés des changements technologiques de sorte que le comité peut faire des recommandations susceptibles d'être utiles au règlement des problèmes particuliers, à mesure qu'ils se présentent.

Préavis

La Compagnie informera la section locale du Syndicat au moins trente jours avant l'introduction de tout changement technologique influant sur les employés.

Sixième lettre d'entente

Président à plein temps

1. a) Le Président demeurera dans sa classification pour toute la durée de son mandat.
b) Toutes les conditions prévues à cette convention s'appliquent au Président, sauf le fait que ce dernier n'est pas tenu d'accomplir les tâches prévues à sa classification. Toutefois, en cas d'urgence, si la situation l'exige, il peut être requis de travailler dans sa classification.
c) A la fin de son mandat, il réintégrera le poste qu'il détenait avant son élection.
d) En cas d'absence pour quelque raison que ce soit, le président ne sera pas remplacé pour les fins de la présente entente.
2. Le Président devra faire partie de tous les comités.
3. a) Le Président recevra à titre de salaire le taux régulier de sa classification.

- b) Le Président recevra, de plus, mensuellement, la moyenne du surtemps de sa classification, sauf pour la période de fermeture de l'usine et ses vacances où il ne recevra que son taux régulier.

Septième lettre d'entente

La présente est pour confirmer que si le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral introduit un nouveau congé, la Compagnie convient d'introduire ce 15e congé dans la convention collective à titre de congé tel que défini à l'article 4.1

Huitième lettre d'entente

Il est entendu que le rabais de 5/12 des cotisations accordé par la Commission d'assurance-chômage servira à défrayer une partie du coût des divers bénéfices.

Neuvième lettre d'entente

RE: REGIME D'ASSURANCE SOINS DENTAIRES

La Compagnie et le Syndicat se sont entendus sur la mise en application d'un régime de base d'assurance de soins dentaires:

- obligatoire pour tous les employés
- dont le coût est partagé: à 75% par la Compagnie
à 25% par l'employé,

ce à compter du premier jour du mois suivant la date de ratification.

M. Nadeau
2425-5

3 ententes

BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE LIMITED

5555 Avenue Royalmount Avenue, Montreal, Quebec H4P 1J3

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE: BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE
ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC

79
AVR 24 14 40
[Signature]

Par la présente, les parties ont convenu, ce sans préjudice à leurs interprétations respectives de la convention collective en vigueur et de la présente convention collective, de résoudre les griefs et arbitrages en cours au 19 janvier 1979 en rapport à la supplantation effectuée au cours de 1978 de la manière suivante:

A compter de la date de ratification:

- Les employés F. Miron, L. Lavertu, P. Possa acquerront le statut d'employés à taux étoilé, ils conserveront leur poste en date du 19 janvier 1979.
- L'employé R. Forest réintégrera le poste de "Personnel de service, entrepôt de produits finis", afin de combler de façon permanente le poste rendu vacant par M. P.E. Gagnon.
- Le paiement aux employés suivants: R. Dagenais, L. Tremblay, R. Forest, M. St-Louis, F. Miron, entre les revenus que chacun d'eux ont gagné et les revenus qu'ils auraient gagné s'ils avaient conservé leur poste régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce **20** jour de

février 1979
W. L. A.S.

MINISTÈRE DU TRAVAIL
COPIE DE
CROFILMS
JUN 17 11 11 PA
Pour Benson & Hedges (Canada) Ltée

[Signature]
G. Nadeau

[Signature]
J.P. Suys

[Signature]
G. Tchoryk

[Signature]
C. Guindon

Pour le Syndicat International des Travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac

[Signature]
A. Schottès

[Signature]
A. Archambault

[Signature]
R. Lauzon

[Signature]
M. Teixeira

BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE LIMITED

5555 Avenue Royalmount Avenue, Montreal, Quebec H4P 1J3

LETTRE D'ENTENTE

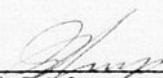
179
AVR 24 19 46

Pour la durée de la présente convention collective, ce à compter du premier du mois suivant la date de ratification, tout employé touchant des indemnités des programmes d'invalidité à long terme, bénéficiera de 65% de toute augmentation de salaire négociée payable deux fois l'an.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce *20* jour de *avril* 1979.

Pour Benson & Hedges (Canada) Limitée

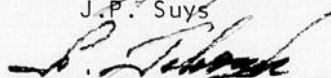
Pour le Syndicat International des Travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac



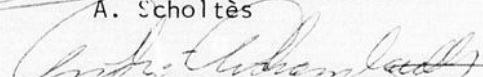
J.P. Suys



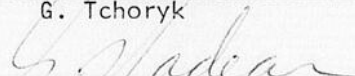
A. Scholtès



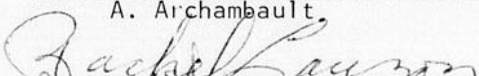
G. Tchoryk



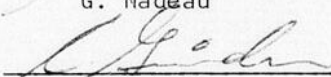
A. Archambault



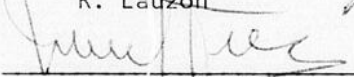
G. Nadeau



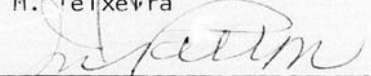
R. Labzon



C. Guindon



M. Teixeira



M. Perron

BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE LIMITED

5555 Avenue Royalmount Avenue, Montreal, Quebec H4P 1J3

LETTRE D'ENTENTE

ASSURANCE-VIE

Handwritten signature and date stamp: 1979 AVR 24 14 00

Il est entendu que le montant d'assurance-vie sera de \$15,000., ce effectif le premier du mois suivant la date de ratification de la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 20 jour du mois de avril 1979.

POUR BENSON & HEDGES (CANADA) LIMITEE

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC

Signature of G. Tchoryk

G. Tchoryk

Signature of A. Scholtès

A. Scholtès

Signature of J.P. Suys

J.P. Suys

Signature of R. Lauzon

R. Lauzon

Signature of G. Nadeau

G. Nadeau

Signature of A. Archambault

A. Archambault

Signature of C. Guindon

C. Guindon

Signature of M. Teixeira

M. Teixeira

Signature of M. Perron

M. Perron