

A-N^e (18631-01)

DÉPÔT

Dépôt N°:

02900-9
8 4 0 2 0 8 9

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16199-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-01-12	84-01-16		84-01-12	86-06-30	5	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 333 - FAT COI CTC FTQ 4340 rue Iberville Montréal, Qué H2H 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Humpty Dumpty Ltée Div. Les Chips Feuille d'Erable 970, 14e Avenue Lachine, Qué H8S 3L5

Unité de négociation

"Tous les salariés de l'entrepôt à l'exclusion des distributeurs, des conducteurs de camion et des superviseurs de l'expédition"

Région	06-06	Activité	1089 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT:

Martineau Walker
 Att.: Me Jean H. Lafleur
 Case Postale 242
 Place Victoria
 Montréal, Qué
 H4Z 1E9

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-02-13

Pour renseignements

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

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

16199-06 (18631-01)
2900-9

'84 JAN 16 -9 :55

mh

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE: LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LIMITÉE
Division Les Chips Feuille d'Érable

ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

et/ou: L'EMPLOYEUR

ET : LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, LOCAL 333,
F.T.Q., C.T.C., F.A.T., C.O.I.

ci-après appelée:

L'UNION

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

Les parties reconnaissent que la présente convention s'appliquera à tous les employés décrits dans le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail le 22 février 1979, soit: "Tous les salariés de l'entrepôt à l'exclusion des distributeurs, des conducteurs de camion et du superviseur de l'expédition" au service de l'Employeur, au 970, 14ième avenue, Lachine, Province de Québec.

2.02

La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous les employés inclus dans l'unité de négociations susdite.

2.03

La Compagnie convient que les employés exclus de l'unité de négociations, normalement n'accompliront pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention, sauf pour fins d'entraînement ou d'expérimentation ou pour un cas d'urgence ou de danger, ou pour toute situation hors du contrôle de la Compagnie, telle que l'absence imprévue d'un ou plusieurs salariés. La présente s'applique à toute nouvelle classification pouvant être établie pendant la durée de cette convention et qui est ou peut être régie par la susdite accréditation.

2.04

La Compagnie ne retiendra pas les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir à l'usine des travaux normalement exécutés par des employés régis par la présente convention si cela a pour résultat de mettre à pied des employés en service actif, sauf dans le cas de force majeure ou cas fortuit. Cependant, la présente clause ne s'applique pas aux filiales ou aux divisions de la Compagnie et n'a pas pour effet de modifier les politiques établies de la Compagnie.

ARTICLE IIIRELATIONS

3.01 Il n'y aura aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée ou pratiquée par la Compagnie ou ses représentants à l'endroit de tout employé par suite de son adhésion à l'Union ou de ses relations avec celle-ci.

3.02 Il n'y aura aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée par l'Union ou l'un de ses membres, quel qu'il soit, à l'endroit de tout employé de la Compagnie pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE IVDROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, la Compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) engager, congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les employés, ou leur imposer quelque mesure disciplinaire pour juste cause;
- c) établir, reviser et amender des règlements régissant les employés;
- d) diriger le travail des employés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque employé, le nombre d'employés requis, les méthodes de travail et de distribution, les taux et modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de la Compagnie.

ARTICLE IVDROITS DE LA DIRECTION (suite)

4.02

Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits de l'employé concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

ARTICLE VSECURITE SYNDICALE

5.01

Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention et embauchés après la signature de la présente convention devront devenir membres en règle de l'Union dès qu'ils auront complété leur période de probation.

5.02

Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention devront signer une autorisation de déduction des cotisations syndicales, ainsi que des frais d'initiation.

5.03

Comme condition du maintien de leur emploi, les salariés embauchés après la signature de la présente convention devront payer les frais d'initiation autorisés par l'Union. Les étudiants travaillant pendant la période estivale ou la période des Fêtes ne seront tenus de payer ces frais d'initiation que pour la première période au cours de laquelle ils travailleront à la Compagnie; cependant, advenant qu'ils reviennent travailler pour la Compagnie, ils devront acquitter les cotisations syndicales dès la première semaine.

5.04

À compter de la signature de la présente convention, l'Employeur convient de déduire hebdomadairement les cotisations syndicales autorisées par l'Union sur la paie de tous les salariés inclus dans l'unité de négociations qui ont complété leur période de probation. La déduction des frais d'initiation sera faite telle que convenue entre les parties. L'Union avisera la Compagnie par écrit du montant desdites cotisations syndicales, ainsi que des frais d'initiation.

ARTICLE VSECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.05 La Compagnie devra faire parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union les cotisations syndicales ainsi déduites dans les vingt (20) jours qui suivent la déduction.
- 5.06 L'Union s'engage à indemniser la Compagnie de toutes réclamations, demandes, poursuites, jugements (y compris tous frais judiciaires), qu'un ou des employés pourraient faire à la Compagnie en raison d'une action ou d'une omission de la part de la Compagnie, ayant trait aux dispositions du présent article.

ARTICLE VIREPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Pour fins d'application et de négociation de la convention collective, le délégué, élu ou autrement nommé, exercera les fonctions définies dans cette convention. Le nombre de délégué sera limité à un (1) et ce délégué constituera le comité syndical.
- 6.02 Il est entendu que le délégué doit effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief ou de problèmes ayant trait à l'application de la présente convention pendant ses heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire pour une période maximum d'une heure par semaine. Cette période pourra, par suite de circonstances spéciales, être prolongée du consentement des parties. Cette limitation de temps n'inclura pas les rencontres avec la Compagnie ni les rencontres en vertu de la clause 23.03. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après.
- Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué doit aviser son contremaître de son retour.

ARTICLE VIREPRESENTATION SYNDICALE (suite)

- 6.03 Sauf pour les séances de négociations et/ou de conciliation, le temps passé par le délégué à des rencontres avec la Compagnie est rémunéré au taux régulier de l'employé concerné lorsque ce temps fait partie des heures régulières cédulées de cet employé.
- 6.04 Il incombera au comité syndical de traiter avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'administration de cette convention et de saisir la Compagnie de tous les griefs qui peuvent être réglés au niveau du directeur général de la succursale.
- 6.05 Il est convenu que le délégué syndical devra avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté avec la Compagnie.
- Cette personne est sujette aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers la Compagnie que les autres employés. Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de la Compagnie relatives à la manière dont cette personne exécute ses fonctions syndicales seront adressées à l'agent d'affaires de l'Union qui prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.
- 6.06 Lorsque le délégué syndical a une plainte ou un grief personnel à formuler, il pourra, s'il le désire, être accompagné de l'agent d'affaires de l'Union pour toute discussion avec le ou les représentants de la Compagnie.
- 6.07 L'Union fournira à la Compagnie et la Compagnie à l'Union une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.

ARTICLE VIIPROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Un grief s'entend de tout conflit et de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

ARTICLE VIIPROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

7.02

Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

PREMIERE ETAPE: au superviseur

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eue ou aurait raisonnablement dû en avoir le salarié, ce dernier, accompagné de son délégué s'il le désire, pourra soumettre son grief par écrit et dûment signé par lui-même, au superviseur, lequel devra donner sa réponse écrite à l'employé concerné dans les trois (3) jours ouvrables de la soumission du grief.

DEUXIEME ETAPE: au gérant des ventes

Au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de la décision du superviseur ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief signé par l'employé concerné et contresigné par le délégué pourra alors être soumis par écrit au gérant des ventes. Le gérant des ventes devra rendre sa réponse par écrit à l'employé concerné dans les trois (3) jours ouvrables de la soumission.

TROISIEME ETAPE: au directeur général de la succursale

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du gérant des ventes ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief signé par l'employé concerné et contresigné par le délégué pourra alors être soumis par écrit au directeur général de la succursale. Si requis par l'Union ou par la Compagnie, il y aura alors rencontre entre les autorités de la Compagnie, l'employé concerné, le délégué et l'agent d'affaires, s'il le désire, afin de discuter du grief. Le directeur général de la succursale devra rendre sa réponse par écrit au délégué dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief.

ARTICLE VIIPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

7.02 (suite)

QUATRIEME ETAPE: Arbitrage

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du directeur général de la succursale ou de l'expiration de son délai pour répondre, l'Union pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après établie.

7.03

Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires, le grief devra être soumis directement à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition des mesures disciplinaires.

7.04

Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance et le représentant de l'Union peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.

7.05

L'Union procèdera à l'arbitrage en donnant un avis par écrit à cette fin à l'Employeur dans le délai stipulé à la quatrième étape. Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'Union ou la Compagnie auront cinq (5) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour une nomination d'office.

7.06

La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du Travail. Il devra de toute nécessité avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.

7.07

La décision de l'arbitre devra être rendue, si possible, dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.

ARTICLE VIIPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 7.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention ni être inconsistante avec cette dernière.
- 7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 7.10 La Compagnie avisera par écrit l'Union de l'identité des représentants de la Compagnie à chaque étape prévue dans la présente procédure de griefs, de même que de tout changement.
- 7.11 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties selon les dispositions de cet article directement à la troisième étape. Le directeur général de la succursale ou le représentant de l'Union rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 7.12 L'Union peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

ARTICLE VIIIMESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses, sans discrimination, et prennent forme de réprimande écrite, de suspension, de congédiement.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier. Tout salarié auquel est imposée une mesure disciplinaire peut demander que son délégué soit présent.

ARTICLE VIIIMESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 8.04 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier. Il peut également permettre à son délégué de le consulter.
- 8.05 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour reconnaître la réception de l'avis. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier.
- 8.06 Les griefs ayant trait aux cas de congédiement peuvent être réglés en sanctionnant la décision de la Compagnie de renvoyer un employé ou en réinstallant l'employé, avec pleine compensation ou en prenant toute autre décision considérée juste et équitable par les parties en cause.
- 8.07 Aucun avis d'infraction datant de plus de six (6) mois ne pourra être invoqué contre un employé, sauf dans les cas de suspension où la période sera de douze (12) mois à compter de la date de suspension.

ARTICLE IXGREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Au cours du présent contrat, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des employés et de l'Union et il n'y aura aucune forme de piquetage envers la Compagnie.
- 9.02 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par la Compagnie.

ARTICLE XANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté générale signifie la durée des services continus d'un employé pour le compte de la Compagnie. Elle s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un employé, une fois que la période de probation ci-après définie a été complétée.
- 10.02 Tout employé régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après deux (2) mois de calendrier de service à compter de la date d'embauchage. Il devient dès lors un employé régulier.

ARTICLE XANCIENNETE (suite)

- 10.02 (suite) Pendant cette période de probation, l'employé ne pourra pas invoquer les règles d'ancienneté et il pourra être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.
- 10.03 Les promotions en dehors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues accumuleront leur ancienneté durant les six (6) premiers mois de leur absence de l'unité de négociations; si elles retournent à l'unité de négociations, à l'intérieur de ce délai, elles recevront crédit de leur ancienneté accumulée et devront payer les cotisations syndicales pour la période passée en dehors de l'unité de négociations lors de leur retour dans l'unité de négociation. Après six (6) mois hors de l'unité de négociation, l'employé perd toute ancienneté au sein de l'unité.
- 10.04 Les droits d'ancienneté ne donnent pas le droit de choisir le travail à être exécuté.
- 10.05 L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention.
- 10.06 Dans tous les cas de mises à pied et de rappel parmi les manoeuvres, l'ancienneté prévaudra.
- 10.07 Dans tous les cas de mise à pied, les salariés qui seront mis à pied seront avisés au plus tard au cours de leur équipe du jeudi précédant la mise à pied.
- 10.08 Advenant le besoin d'une classification nouvelle, soit dû à la création de nouvelles tâches ou au résultat d'un changement radical du contenu d'une tâche, durant le terme de cette convention, de telles classifications seront renégociées entre la Compagnie et l'Union et le résultat des négociations sera couvert dans une convention supplémentaire.

ARTICLE XANCIENNETÉ (suite)

- 10.08 (suite) Advenant un désaccord sur de telles négociations, l'Union aura droit au recours de la procédure de griefs après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables.
- 10.09 Il y aura perte d'ancienneté et l'employé perdra son emploi avec la Compagnie dans les cas suivants:
- a) si l'employé quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident, sauf pour un accident de travail, pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied, de la maladie ou de l'accident, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix-huit (18) mois; en cas de maladie ou d'accident, le délai peut être prolongé du consentement des parties; l'employé absent pour cause de maladie ou d'accident doit communiquer avec le bureau du personnel à tous les trois (3) mois et, si requis, doit produire un certificat médical dont le coût, s'il en est, est à la charge de la Compagnie;
 - d) s'il est mis à la retraite;
 - e) si rappelé au travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter dans les trois (3) jours du rappel, à la dernière adresse connue;
 - f) s'il prolonge sans autorisation un congé, à moins de force majeure;
 - g) s'il est absent de son travail sans autorisation ou sans motif raisonnable.
- 10.10 À tous les trois (3) mois, la Compagnie affichera de façon permanente des listes d'ancienneté par département et par équipe indiquant le nom, la classification et la date d'embauchage de tous les employés. Copie de cette dernière sera remise à l'Union. La date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée directement à la troisième étape de la procédure de règlement de griefs.
- 10.11 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé

ARTICLE XANCIENNETE (suite)

10.11 (suite) par la Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.

10.12 La Compagnie remettra le vendredi de chaque semaine au délégué la liste des nouveaux salariés.

ARTICLE XIAFFICHAGE

11.01 L'Union peut se servir du tableau d'affichage pour les avis suivants:

- a) avis d'élection, résultat d'élections, nomination d'officiers;
- b) avis de réunion ou d'assemblée;
- c) avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de ces avis sera remise à l'Employeur en même temps. Dans le cas d'un avis qui n'est pas énuméré dans cette clause, cet avis est sujet à l'approbation de l'Employeur.

ARTICLE XIICONGES D'ABSENCE

12.01 La Compagnie peut, si elle le juge à propos, accorder à tout employé régi par la présente convention un congé d'absence sans paye par écrit. Cette permission écrite de la Compagnie devra spécifier la durée dudit congé, mais sur demande de l'employé, la Compagnie pourra le prolonger si elle le juge à propos. Tout employé absent avec une telle permission écrite n'aura droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention, à l'exception de l'ancienneté qui continue de s'accumuler et des régimes d'assurance-groupe qui sont maintenus en vigueur pendant l'absence, l'employé assumant l'obligation d'acquitter sa part des primes à son retour.

ARTICLE XIIICONGES

13.01 Tous les employés réguliers couverts par la présente

ARTICLE XIIICONGES (suite)

13.01 (suite)

convention auront droit aux congés ci-après:

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| - Jour de l'An | - Le 2 janvier |
| - Vendredi Saint | - Fête de la Reine |
| - Saint-Jean-Baptiste | - Jour du Canada |
| - Fête du Travail | - Jour de l'Action |
| - Le 24 décembre: 1/2 journée | de Grâces |
| - Jour de Noël | - Le 26 décembre |
| - Le 31 décembre: 1/2 journée | |

Tous les employés réguliers couverts par la présente convention auront droit à un congé payé le jour de leur anniversaire de naissance s'ils ont alors deux (2) ans d'ancienneté avec la Compagnie. Ils devront aviser leur supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'événement. Si ce jour survient un samedi ou dimanche, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

13.02

Lorsque la célébration de l'un ou de l'autre des jours de congés ci-dessus est fixé par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé sera observé à la date ainsi fixée.

13.03

Du consentement des parties, les congés ci-haut prévus peuvent être reportés à une autre date.

13.04

Si un jour de fête chômé et payé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent, sauf s'il y a entente entre les parties. Si les congés du 24 décembre et du 31 décembre surviennent un samedi ou un dimanche, ils seront reportés, par entente entre les parties, de façon à assurer trois (3) jours complets de travail dans la semaine du 25 décembre au 1er janvier.

13.05

L'indemnité remise à chaque salarié pour chacun des jours fériés chômés et payés ci-haut mentionnés, doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait

ARTICLE XIIICONGES (suite)

13.05 (suite)

droit pour une journée normale ou une demi-journée normale de travail, selon le cas, au taux normal. Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, à moins qu'il n'obtienne, à l'avance, la permission de son employeur. Toutefois, un salarié absent pour cause de maladie, d'accident de travail ou de mise à pied n'aura droit au congé payé que s'il a travaillé au moins une journée ouvrable complète au cours des dix (10) jours ouvrables précédant immédiatement le congé.

13.06

Tout employé qui travaille un jour de congé sera payé à raison de temps double de son salaire horaire régulier pour toutes les heures qu'il aura travaillées ces jours-là, en plus de l'indemnité de congé ci-haut prévue.

ARTICLE XIVCONGES SPECIAUX

14.01

Tous les employés réguliers auront droit à un congé payé tel que ci-après déterminé:

- a) dans le cas de décès de leur conjoint ou de leur enfant, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- b) dans le cas de décès de leur père, de leur mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère, jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le bénéfice sera d'une journée régulière le jour des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable;
- d) advenant que les funérailles aient lieu à plus de deux cents (200) milles de Montréal, l'employé aura également droit à une (1) journée additionnelle non payée.

ARTICLE XIVCONGES SPECIAUX (suite)

- 14.02 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'employé régulier aura droit à un congé d'une (1) journée ouvrable payée au cours des cinq (5) jours à compter de la naissance ou de l'adoption, en autant qu'il avise son supérieur au plus tard la veille du congé.
- 14.03 À l'occasion de son mariage, le salarié aura droit à un congé non payé d'une (1) journée la veille de son mariage.
- 14.04 Lorsque, durant les heures normales de travail, un salarié est assigné à agir comme juré, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé pour les heures normales de travail qu'il aurait travaillées et son salaire régulier lui est payé en conséquence, déduction étant faite des montants reçus en qualité de juré, sur présentation d'une preuve de sa présence en cour et des pièces justificatives appropriées.

ARTICLE XVVACANCES

- 15.01 Pour les fins de calcul des vacances et des indemnités de vacances auxquelles les employés ont droit, l'année commencera le 1er mai et se terminera le 30 avril de chaque année. Cependant, si un employé, conformément à ses années de service continu à l'emploi de la Compagnie, acquiert, entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, le droit à une troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine de vacances, selon le cas, il aura alors droit à cette semaine additionnelle de vacances qui sera prise à une date mutuellement convenue entre l'employé concerné et le gérant des ventes.

15.02

Tableau des vacances

Durée de service continu
au 30 avril

de chaque année

Moins d'un (1) an

Durée des vacances

1 jour par mois de service (maximum 10 jours ouvrables)

Paie des vacances

4% des salaires totaux

ARTICLE XVVACANCES (suite)

15.02 (suite)	<u>Tableau des vacances</u>	
Un (1) an et plus	Deux (2) semaines	4% des salaires totaux
Cinq (5) ans ou plus	Trois (3) semaines	6% des salaires totaux
Dix (10) ans ou plus	Quatre (4) semaines	8% des salaires totaux
Vingt (20) ans ou plus	Cinq (5) semaines	10% des salaires totaux
Trente-cinq (35) ans ou plus	Six (6) semaines	12% des salaires totaux

15.03 La paie de vacances sera remise à l'employé avant son départ pour vacances.

15.04 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un salarié, ce congé sera payé, mais ne sera pas ajouté à la période de vacances ou sera reporté à une date au choix de l'employé après entente avec le gérant des ventes à l'exclusion des mois de juin, juillet et août et de la période du 15 au 31 décembre. La permission du gérant des ventes ne sera pas refusée sans raison valable.

15.05 L'ancienneté prévaudra pour l'établissement de la cédule de vacances. Le choix doit se faire au cours du mois de mars de chaque année.

15.06 L'Employeur convient d'afficher la liste des vacances au plus tard entre le 1er et le 15 avril de chaque année.

15.07 Il est également convenu qu'aucun employé ne pourra prendre plus trois (3) semaines consécutives de vacances au cours des mois de juin, juillet et août et plus de deux (2) semaines consécutives de vacances au cours du mois de décembre.

ARTICLE XVIHEURES DE TRAVAIL

16.01 Les heures de travail seront de quarante-deux heures et demie (42 1/2) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE XVIHEURES DE TRAVAIL (suite)

- 16.02 La cédule normale des heures de travail sera de 6:00 heures a.m. à 3:00 heures p.m. avec une interruption non payée de trente (30) minutes pour le repas.
- 16.03 Les dispositions des articles ci-haut mentionnés signifient que les employés appelés à travailler au cours d'une semaine auront droit à une semaine complète de travail telle que prévue au présent article, sauf dans le cas de manque d'énergie, panne de machinerie, pénurie ou insuffisance de matières premières ou autres causes hors du contrôle de la Compagnie et sauf dans le cas de maladie, absence ou départ d'un employé. La présente disposition ne s'appliquera également pas pour un maximum de six (6) vendredis par année contractuelle.
- 16.04 Aucun changement ne sera apporté à l'horaire normal de travail présentement en vigueur, sans que le changement n'ait été au préalable ratifié par une entente patronale-syndicale, ou à défaut, être soumis à un arbitre, lequel évaluera les motifs et tranchera la question.
- 16.05 Tout employé se présentant au travail alors qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire aura droit à une rémunération équivalente à quatre (4) heures à son temps régulier, pourvu qu'il exécute tout travail qui puisse lui être assigné par l'Employeur.
- 16.06 Tout salarié régulier rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail aura droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures à taux et demi pourvu qu'il exécute toute travail qui puisse lui être assigné par l'Employeur. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque les heures ainsi effectuées précèdent ou suivent immédiatement l'équipe régulière du salarié.
- 16.07 Tous les salariés assujettis à la présente convention, auront droit à un repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail sans déduction de salaire. Ces périodes de repos seront prises approximativement vers le milieu de chaque demi-journée de travail à un moment qui sera déterminé en fonction de la disponibilité de la cantine mobile.

ARTICLE XVIIHEURES SUPPLEMENTAIRES

- 17.01 Tout travail effectué en sus de la journée régulière de travail sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier pour les premières quatre (4) heures; si tel travail excède quatre (4) heures au cours de la même journée, cet excédent sera rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 17.02 Tout travail effectué le samedi, en dehors des heures régulières cédulées à l'article 16, sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier pour les premières huit heures et demie (8 1/2); si tel travail excède huit heures et demis (8 1/2), cet excédent sera rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 17.03 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 17.04 Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible entre les employés qualifiés pour l'accomplir. À cette fin, les parties conviennent que les heures de surtemps débutent à zéro (0) au début de chaque année de calendrier et qu'elles seront offertes à tour de rôle par ordre d'ancienneté; de plus, les heures offertes et refusées seront considérées comme des heures travaillées. Cependant si le délégué syndical refuse du surtemps par suite de l'exercice de ses fonctions, cela ne sera pas considéré comme des heures travaillées et le même nombre d'heures supplémentaires lui sera offert aux premières occasions suivantes.
- 17.05 Le temps supplémentaire sera accompli sur une base volontaire.
- 17.06 Toute heure travaillée en sus de cinquante-et-une heures (51) en une semaine est rémunérée à taux double du salaire horaire régulier.
- 17.07 Tout employé qui travaille du temps supplémentaire aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes immédiatement après la fin de son

ARTICLE XVIIHEURES SUPPLEMENTAIRES

17.07 (suite)

équipe régulière; s'il est requis de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, il aura droit à une période de repas payée de trente (30) minutes au début de la troisième (3ième) heure; s'il est requis de travailler plus de trois (3) heures après la fin de sa période de repas, il aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes. La Compagnie maintiendra en vigueur sa pratique actuelle concernant les allocations de repas dans de tels cas.

ARTICLE XVIIIASSURANCE-GROUPE

18.01

Les parties conviennent de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les plans d'assurance groupe selon les modalités existantes.

18.02

L'adhésion des salariés aux plans d'assurance est obligatoire.

ARTICLE XIXCONGES-MALADIE

19.01

A compter du premier mois de calendrier complet suivant la date à laquelle il a acquis un (1) an d'ancienneté avec l'Employeur, il sera accordé à tout salarié un crédit équivalent à trois-douzièmes (3/12) d'une journée de maladie, payée à son taux horaire régulier pour chaque mois complet de service, soit un total de trois (3) jours de congé par année de calendrier.

19.02

A compter du premier mois de calendrier complet suivant la date à laquelle il a acquis deux (2) ans d'ancienneté avec l'Employeur, il sera accordé à tout salarié un crédit équivalent à cinq-douzièmes (5/12) d'une journée de maladie, payée à son taux horaire régulier pour chaque mois complet de service, soit un total de cinq (5) jours de congé par année de calendrier.

19.03

Le salarié malade pourra demander de recevoir le paiement des jours de maladie auxquels il a droit en autant qu'il ait été absent pour maladie. Si l'employeur constate un abus des demandes de paiements, il pourra exiger un certificat médical après deux (2) jours d'absence ou plus.

ARTICLE XIXCONGES-MALADIE (suite)

- 19.04 Le salarié recevra le 15 décembre de chaque année, le paiement du solde des jours de congés-maladie auxquels il a droit, à son taux régulier de salaire.

ARTICLE XXSECURITE ET SANTE

- 20.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- 20.02 L'Union convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.
- 20.03 Tout vêtement ou équipement de sécurité requis par la Compagnie ou par la Commission de la santé et de la sécurité du travail sont fournis par la Compagnie et entretenus à ses frais. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie paiera au 15 septembre de chaque année à tous les salariés réguliers qui portent régulièrement des chaussures de sécurité une allocation de trente-cinq dollars (\$35.00) par année.
- 20.04 Tout employé victime d'un accident de travail sera payé pour la balance des heures normales de son équipe à son taux régulier de salaire le jour de l'accident, advenant qu'il soit obligé de quitter son travail pour se rendre chez le médecin ou à l'hôpital.
- 20.05 L'employé bénéficiera de son salaire pour le temps régulier perdu sur son équipe à la suite de traitements subséquents résultant du même accident, pourvu qu'il n'ait pas de compensation à cet effet en vertu de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail, pourvu qu'il soit impossible à l'employé de subir tels traitements en dehors de ses heures de travail et pourvu que la formule requise soit dûment remplie au moment de sa visite pour traitement.

ARTICLE XXISALAIRES

21.01

A compter de la date de la présente convention, les taux minima de salaire pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à la cédule "A".

21.02

La paie des salariés est normalement remise le jeudi de chaque semaine avant la fin des heures régulières de travail. Si le jeudi est une fête, la paie est remise le mercredi.

Cette paie doit inclure toutes les heures travaillées du dimanche 0:01 heure au samedi minuit de la semaine précédente et les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- a) le nom et prénom du salarié;
- b) la date de la période de paie;
- c) le taux de salaire;
- d) le temps supplémentaire;
- e) les déductions faites;
- f) le montant payé.

21.03

Tous les employés, s'il en est, travaillant sur l'équipe du soir auront droit à une prime d'équipe de vingt cents (\$0.20) pour chaque heure régulière de travail et tous les employés, s'il en est, travaillant sur l'équipe de nuit, auront droit à une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) pour chaque heure régulière de travail.

ARTICLE XXIIDISPOSITIONS GENERALES

22.01

Examen médical - Vu que la Compagnie opère dans l'Industrie de l'alimentation, elle se réserve le droit, à sa discrétion, d'exiger que tout salarié sous peine de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement, se soumette à un examen médical par un médecin dûment qualifié choisi par la Compagnie, lequel pourra s'adjoindre les spécialistes qu'il jugera à propos; ce rapport médical devra être remis à la Compagnie et il est convenu que les frais de cet examen médical seront à la charge de la Compagnie.

ARTICLE XXIIDISPOSITIONS GENERALES (suite)

- 22.01 (suite) L'employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.
- Tout salarié souffrant d'une maladie incompatible avec le commerce de la Compagnie sera mis à pied jusqu'à sa guérison.
- 22.02 Sujet aux dispositions des lois applicables, rien dans la présente convention ne doit être interprété comme constituant une obligation de la part de la Compagnie de garder à son emploi un employé qui a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- 22.03 La Compagnie doit fournir, payer et entretenir tout uniforme qu'elle pourra exiger.

ARTICLE XXIIIREUNIONS MENSUELLES

- 23.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il y aura au besoin des réunions entre le Comité syndical et l'agent d'affaires du Syndicat d'une part, et les préposés autorisés de la Compagnie d'autre part, et ce, sans perte de salaire.
- 23.02 Le but de ces réunions sera d'étudier et de discuter tous problèmes de relations patronales-syndicales ou ayant trait aux conditions de travail et qui ne peuvent pas faire ou qui n'ont pas fait l'objet d'un grief conformément aux dispositions de la présente convention et généralement de tous problèmes et toutes questions d'intérêt commun.
- 23.03 Un représentant à plein temps de l'Union peut, après consultation et entente avec le gérant des ventes, être autorisé à rencontrer à un moment et à un endroit désigné par le gérant des ventes, le délégué et/ou un ou plusieurs employés.

ARTICLE XXIVAVIS

- 24.01 Excepté si autrement prévu, les communications entre la Compagnie et l'Union seront adressées et dépêchées comme suit:

À LA COMPAGNIE: Au Directeur Général de la
Succursale
L'ORIGINAL LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LTÉE
2100, rue Norman
Lachine, Québec
H8S 1B1

À L'UNION : À l'Agent d'affaires
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAIL-
LEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE
ET DU TABAC, LOCAL 333, FTQ, CTC,
FAT, CIO
4340, rue Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L6

ARTICLE XXVDUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 Sauf pour ce qui est stipulé rétroactif au 1er juillet 1983, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 1986.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties désire modifier les présentes, elle peut signifier son intention conformément au Code du Travail.
- 25.03 Si tel avis est donné, les parties se rencontreront dans les quinze (15) jours en vue de négocier une nouvelle convention collective.

SIGNÉ À MONTRÉAL, ce 12^e Jan 1984 jour de novembre 1983.

LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LTEE
Division Les Chips Feuille d'Erable

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, LOCAL 333, F.T.Q., C.T.C.,
F.A.T., C.I.O.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

C É D U L E " A "

	<u>JUILLET 1</u> <u>1983</u>	<u>JUILLET 1</u> <u>1984</u>	<u>JUILLET 1</u> <u>1985</u>
Préposé aux commandes (expédition)	\$ 7.78	\$ 8.28	\$ 8.88
Préposé aux commandes et opérateur de camion	\$ 8.13	\$ 8.63	\$ 9.23

Les employés qui n'ont pas complété leur période de probation reçoivent le taux horaire de leur classification diminué de cinquante cents (\$0.50). Les étudiants reçoivent un taux fixe de six dollars (\$6.00) l'heure pour la durée de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LTEE,
Division Les Chips Feuille d'Erable,

ci-après appelée: LA COMPAGNIE
et/ou: L'EMPLOYEUR

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, LOCAL 333, F.T.Q., C.T.C.,
F.A.T., C.I.O.

ci-après appelée: L'UNION

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont signé ce jour une convention collective de travail;

ATTENDU QU'il y a lieu de parfaire ladite convention par la présente lettre d'entente;

PAR CES MOTIFS, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES:

- 1° Sauf dans les cas où le dossier d'absentéisme de l'employé concerné le justifie, la Compagnie n'exigera pas de certificat médical pour une absence de maladie d'une durée de trois (3) jours ou moins.
- 2° Tout employé qui doit s'absenter par suite d'un rendez-vous médical ne perdra que les heures effectivement non travaillées de son équipe à la condition qu'il avise son supérieur au plus tard la veille et qu'il fournisse une attestation du rendez-vous médical, si requis par la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

MONTREAL, ce 12^e jour de novembre 1983. *1983/11/12*

LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LIMITÉE
Division Les Chips Feuille d'Érable

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, LOCAL 333, FTQ, CTC, FAT, CIO

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-16199-06
AFFAIRE: MD-029-07-86

MONTREAL, le 4 septembre 1986

PRÉSIDENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
SECTION LOCALE 550, FAT-COI-CTC-FTQ
3329, rue Ontario Est
Montréal, Qc
H1W 1P8

(Auparavant: SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULAN-
GERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, LOCAL 333, FAT-COI-
CTC-FTQ)

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

- et -

LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LTEE
DIVISION DES CHIPS FEUILLE D'ERABLE
970, 14e avenue
Lachine, Qc
H8S 3L5

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée
le 22 février 1979 et modifiée le 19 décembre 1979, l'association requé-
rante représente:

*Tous les salariés de l'entrepôt à l'exclusion des
distributeurs, des conducteurs de camion et des
superviseurs de l'expédition,*

de: LES ALIMENTS HUMPTY DUMPTY LTÉE
DIVISION DES CHIPS FEUILLE D'ÉRABLE
970, 14e avenue
Lachine, Qc
H8S 3L5;

VU la requête en amendement soumise le
2 juillet 1986 par les parties pour que le nouveau numéro de la section
locale de l'association accréditée apparaisse au certificat d'accrédita-
tion;

CONSIDÉRANT que cette requête est conjoin-
te;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a
pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique éta-
blies entre les parties liées par l'accréditation;

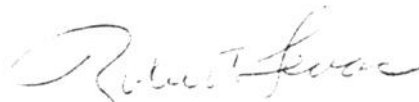
POUR CES MOTIFS,

le soussigné

MODIFIE

l'accréditation en y changeant, partout où
il apparaît, le numéro de la section locale
de l'association accréditée en celui de:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
"SECTION LOCALE 550", FAT-COI CTC FTQ.



ROBERT LEVAC
Commissaire général du travail

/s/

REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE:

M. Alphonse De Césaré

REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR:

MARTINEAU, WALKER