

NOM

NO

02789-6

C.A.E. 1071 NO CONV. 27896  
AFFIL. 6 NR EMPL. 250  
EMP COUV. 0 ET GEOG. 65260 63  
PERS VIS. 7 NO ACC. M25054001  
DATE ENR. 831024

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

02789-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25054-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Nombre de salariés visés par la convention collective	
83-06-21		83-06-28	83-06-21	85-03-31	250	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Nat. de Biscuiterie de Montréal (Section Viau) 2097 rue Viau Montréal, Qué. H1V 3H3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Aliments Imasco (1980) Limitée Division Viau 4945 rue Ontario Est Montréal, Qué. H1V 1M2

Unité de négociation

"Tous les employés, à l'exception des contremaîtres et de leurs assistants, des employés de bureau, des employés reliés à la profession médicale, des mécaniciens de machines fixes, des employés de laboratoire, des employés âgés de moins de 16 ans et des personnes automatiquement exclues par la Loi."

Région	06-06	Activité	1071 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Déposant:**  
**Fédération du Commerce Inc**  
 Att: M. Carl Masson  
 1601 rue Delorimier  
 Montréal, Qué.  
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Manon Garneau</i>	83-06-05

Pour renseignements

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

M 25054-01

20 14 07 huf

PAR MESSAGE

C O N V E N T I O N  
C O L L E C T I V E  
D E T R A V A I L

ENTRE

ALIMENTS IMASCO LIMITEE  
(DIVISION VIAU)

Ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET

SYNDICAT NATIONAL DE LA BISCUITERIE  
DE MONTREAL, (SECTION VIAU)

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 -- Le but de la convention est de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, l'établissement d'un système efficace pour le règlement des griefs pouvant surgir entre les parties, la détermination des conditions de travail affectant l'unité de négociation et l'opération efficace de l'entreprise de l'employeur, sans interruption pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE, DEFINITION DE TERMES ET OBLIGATIONS MUTUELLES

2.01 -- L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les employés de Aliments Imasco Limitée, division Viau, à l'exception des contremaîtres et de leur assistants, des employés de bureau, des préposés à la cafétéria, des gardiens, du responsable du centre des pesées, des employés reliés à la profession médicale, des mécaniciens de machines fixes, des employés de laboratoire, des employés âgées de moins de 16 ans et des personnes automatiquement exclues par la Loi.

La présente convention régit les employés dont le syndicat est l'agent négociateur aux termes du paragraphe qui précède.

2.02 -- Les employés de l'employeur qui ne sont pas régis par la présente convention collective n'accomplissent pas le travail habituellement fait par les employés régis, sauf les cas suivants:

- a) formation, entraînement, tests, essais, dépistage et correction de difficultés de production;
- b) cas d'urgence;
- c) pour remplacer un employé en retard ou absent du travail, jusqu'à concurrence d'une heure;
- d) lorsqu'il y a au préalable une entente écrite à cet effet entre les deux parties.

2/...

2.03 -- Si du travail ou un service présentement exécuté par un employé régi par la présente convention est donné à contrat ou à sous-contrat en partie ou en entier à une compagnie ou contracteur individuel et que la fonction de l'employé de cinq (5) ans de service ou plus est affectée, le processus décrit à la disposition 16.03 est suivi.

2.04 -- Les mots « service continu » désignent la période de temps qui s'écoule entre la date d'embauchage d'un employé et sa date de cessation d'emploi.

2.05 -- L'employeur s'engage à ne faire aucune discrimination parmi les employés en raison d'activités syndicales prévues par la loi ou par la présente convention.

Il est bien entendu qu'il n'y a aucune activité syndicale durant les heures de travail sauf les cas prévus à la présente convention ou autorisation préalablement accordée par l'employeur.

### ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE

3.01 -- A moins qu'il ne soit limité par la présente convention, l'employeur continue à jouir de tous droits sur l'administration et l'opération de l'établissement et sur la direction et surveillance des employés.

L'employeur a le droit de rédiger et mettre en vigueur des règlements pour le bon ordre et l'opération de son établissement; tout employé qui enfreint tout tel règlement est susceptible de mesures disciplinaires.

Un employé qui se croit lésé par une décision de l'employeur concernant ses conditions de travail aux termes de la présente convention collective, peut formuler un grief de la manière indiquée à l'article 10 de la présente convention.

Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme limitant le sens des autres clauses de la présente convention.

3/...

#### ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 -- Tous les employés actuels doivent, comme condition d'emploi, être membres en règle du syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

4.02 -- Tous nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat dès son embauchage et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

4.03 -- Nonobstant les dispositions 4.01 et 4.02 ci-haut, l'employeur n'est pas tenu de ne pas embaucher ou de remercier de ses services l'employé qui est refusé, suspendu ou expulsé comme membre du syndicat; si l'employeur décide de prendre ou de garder à son service un tel employé, ce dernier demeure assujetti à la disposition 5.01 ci-après.

#### ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

5.01 -- Tout employé doit, comme condition d'emploi, payer les cotisations syndicales aux échéances et pour les montants prescrits par la constitution et les règlements du syndicat et, à cette fin, doit signer et remettre à l'employeur une autorisation écrite de retenue syndicale, ceci suivant la formule convenue entre les parties.

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, l'employeur procède à la dactylographie des cartes d'adhésions syndicales.

5.02 -- L'employeur convient d'effectuer les déductions requises et d'en faire remise hebdomadairement au trésorier du syndicat. Chaque remise est accompagnée d'un état indiquant la somme retenue pour chacun des employés et le nom de celui-ci

5.03 -- Dans la semaine suivant l'événement, l'employeur avise le syndicat de l'embauchage d'un nouvel employé, ceci avec indication de ses nom et prénoms, numéro de poinçon, groupe, adresse, numéro de téléphone et salaire, de même que de la cessation d'emploi d'un employé, ceci avec la raison de telle cessation. Par exception, dans les cas de congédiement pour cause, l'employeur en avise le syndicat dans les

4/...

trois (3) jours ouvrables suivant le congédiement.

5.04 -- Le service de la paie inscrit le montant déduit pour cotisations syndicales sur les formules T-4 et TP-4.

#### ARTICLE 6 - ANCIENNETE

6.01 -- L'ancienneté désigne la durée du service continu de l'employé dans l'unité de négociations au service de l'employeur.

6.02 -- Pour obtenir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir effectué quarante-cinq (45) jours de travail pour l'employeur, ceci à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Toutefois, quant aux hommes de métier et aux nouveaux employés affectés à de nouvelles opérations l'employé doit, pour obtenir le droit d'ancienneté avoir effectué soixante (60) jours de travail pour l'employeur ceci à l'intérieur d'une période de cent-vingt (120) jours de calendrier.

Lorsque l'employé a effectué le nombre de jours de travail ci-haut prescrit, selon les modalités prévues, sa probation est considérée terminée et son ancienneté est établie rétro-activement au premier jour de travail qu'il a exécuté durant la période de jours ouvrables applicable.

Il est bien entendu que la probation d'un employé peut être prolongée sur accord écrit entre le syndicat, l'employé en cause et l'employeur; en pareil cas, le droit d'ancienneté est obtenu en tenant compte des modalités particulières déterminées à cet accord.

Nonobstant ce qui précède, les employés embauchés comme « étudiants » pour la période de vacances se situant entre le 1er mai et le 15 septembre n'obtiendront aucun droit d'ancienneté.

Si cet employé « étudiant » désire subséquemment demeurer à l'emploi de la compagnie, il pourra être réembauché à titre de nouvel employé.

Le taux horaire des étudiants est inférieur de 10% par rapport au taux d'embauche.

Toutefois, le nombre maximum « d'étudiants » pouvant être engagés pendant ladite période est de 15.

5/...

6.03 -- Pendant sa période de probation, l'employé est considéré à l'essai sur une base entièrement temporaire et ne possède aucune ancienneté. Il est sujet à renvoi sans recours à la procédure de griefs.

Il est entendu que le transfert d'un employé en période de probation ne peut être discuté par le syndicat, sauf si ce transfert affecte les droits d'un employé possédant de l'ancienneté.

6.04 -- Un employé perd son ancienneté lorsque :

1. il quitte volontairement le service de l'employeur;
2. il est congédié pour cause, toutefois, si l'employé est réinstallé par voie de règlement de grief ou de sentence arbitrale, il reprend toute ancienneté comme s'il n'avait jamais été congédié;
3. il est absent de son travail au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation, à moins qu'il puisse établir qu'au cours de ces trois (3) jours, il était dans l'incapacité physique de communiquer avec l'employeur. Dès que cette incapacité physique cesse, il doit communiquer avec l'employeur sans délai;
4. il est absent du travail pendant une période de vingt-quatre (24) mois pour cause de maladie ou d'accident autres que de travail; dans chaque cas particulier, la période ci-avant peut être prolongée par entente entre le syndicat et l'employeur;
5. il est mis à pied pour une période de plus d'un (1) an; toutefois, si à la date de la mise à pied l'employé avait moins d'un (1) an d'ancienneté, la période d'absence entraînant la perte d'ancienneté est égale à l'ancienneté qu'il possédait à ladite date;
6. alors qu'il est en situation de mise à pied, il omet, dans les trois (3) jours ouvrables suivant un avis de rappel posté sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, de communiquer à l'employeur son intention de se rapporter au travail ou omet, dans les

6/... 6.(...)

cinq (5) jours ouvrables de l'avis ci-haut, de se rapporter effectivement au travail, à moins qu'il n'en soit empêché à cause de maladie ou d'accident l'affectant personnellement ou par force majeure. Copie de l'avis de rappel doit simultanément être postée au syndicat, également sous pli recommandé. Il incombe à l'employé d'aviser par écrit le service du personnel de l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone;

7. alors qu'il s'est absenté du travail en vertu de la disposition 31.01 ci-après, il omet de se rapporter au travail à la date y prévue pour ce faire; il est toutefois bien entendu que l'employé avisant l'employeur de son impossibilité de reprendre son travail régulier à la date prévue, ceci à cause de maladie, devient, dès la date de cet avis, considéré en absence-maladie et est ainsi soumis aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

6.05 -- Un employé promu à l'extérieur de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté dans ladite unité pour une période de douze (12) mois à compter de la promotion; pendant cette période, si l'employé désire revenir dans l'unité de négociation ou si l'employeur ne consent pas à le garder dans sa nouvelle fonction, il peut revenir dans l'unité de négociation avec tous ses droits et avantages. Par ailleurs, après cette période de douze (12) mois, l'employeur peut décider de retourner l'employé à l'unité de négociation et il n'est alors reconnu à ce dernier, dans ladite unité, que l'ancienneté qu'il possédait lors de la promotion.

Par exception, le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux employés qui auraient quitté de la façon ci-haut prévue l'unité de négociation avant le 1er avril 1972; ceux-ci demeurent soumis aux dispositions du régime alors existant, telles dispositions se lisant comme suit: « un employé promu à l'extérieur de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation pour une durée de trois (3) mois à compter de sa promotion. Si, pendant cette période, l'employé désire revenir dans l'unité de négociation ou si l'employeur ne consent pas à le garder dans sa nouvelle fonction, cet employé peut revenir dans

7/...

l'unité de négociation avec tous ses droits et avantages. Si un tel employé revient dans l'unité de négociation après cette période de trois (3) mois, il recommence à accumuler de l'ancienneté comme un nouvel employé ».

#### ARTICLE 7 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

7.01 -- A chaque trimestre, l'employeur remet au syndicat en sept (7) exemplaires, la liste d'ancienneté ainsi qu'une liste donnant les noms, adresse, numéro de téléphone, numéro de poinçon, fonction (par codes ou autrement) et date d'embauchage de chaque employé. L'employeur corrige les erreurs de telle liste lorsque le syndicat les a approuvées.

Les employés embauchés à une même date par l'employeur sont placés dans l'ordre alphabétique de leurs noms de famille quant à l'ancienneté et ont entre eux priorité d'ancienneté en conséquence.

7.02 -- Dans le cas de promotion, mise à pied et rappel au travail, l'ancienneté prévaut pourvu que l'employé satisfasse aux exigences normales de la tâche.

7.03 -- Lorsqu'il y a poste vacant que l'employeur entend combler ou lorsqu'il y a fonction nouvelle établie, l'employeur l'affiche pendant trois (3) jours ouvrables à un endroit bien en vue près des poinçons appropriés, en indiquant le taux et les principales caractéristiques de la fonction. Les employés intéressés à occuper la fonction doivent se présenter à un endroit désigné par la compagnie afin de poser leur candidature sur une formule préparée à cette fin; à cette occasion, l'employeur remet à tout candidat qui le désire un duplicata de sa candidature.

Lors de l'affichage de postes vacants les exigences demandées seront les mêmes que sur l'affichage précédent; s'il y a de nouvelles exigences, une rencontre devra avoir lieu avec le syndicat pour discussion préalable.

8/...

L'employeur convient de combler la fonction affichée dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, sauf s'il n'y a pas de candidat, s'il n'y a pas de candidat qui satisfasse aux exigences normales de la tâche ou s'il y a changement de situation entraînant non nécessité de combler ladite fonction.

Si, pendant la période d'affichage, un employé est absent du travail et que cette absence est autorisée par l'employeur ou par la présente convention, l'employeur accepte que tel employé puisse poser sa candidature par un intermédiaire, soit le représentant autorisé du syndicat dans la zone dont il fait partie ou un membre du comité exécutif du syndicat, lequel intermédiaire il aura autorisé par écrit à cette fin. Lorsqu'un employé qui a posé sa candidature de la façon prévue au présent paragraphe est choisi pour combler la fonction, sa nomination n'est en vigueur qu'à compter de son retour au travail.

7.04 -- Le défaut de demander une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

7.05 -- Sauf dans les cas fortuits ou de force majeure, l'employeur avertit par écrit le syndicat trois (3) jours ouvrables à l'avance et les employés quarante-huit (48) heures à l'avance dans le cas de toute mise à pied d'au moins dix (10) jours ouvrables et avertit le syndicat quarante-huit (48) heures à l'avance dans le cas de toute mise à pied d'au moins cinq (5) jours ouvrables mais de moins de dix (10) jours ouvrables. L'employeur fournit au syndicat une liste contenant le numéro et le nom des employés qui sont affectés par telle mise à pied au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

7.06 -- Lorsqu'un employé est déplacé pour une durée d'une (1) heure ou plus, d'un poste à un autre pour remplacer un employé absent, ou pour des besoins de production, l'employé ainsi déplacé est rémunéré selon le taux de salaire le plus élevé, soit de la classification précédente ou de sa nouvelle classification. Il est entendu que de telles mutations sont effectuées autant que possible sur la base de l'ancienneté.

...9/

9/...

ARTICLE 8 - ABSENCE AUTORISEE

8.01 -- Une absence autorisée par l'employeur n'affecte en aucune façon l'ancienneté d'un employé.

8.02 -- Un seul congé sans solde, n'excédant pas un (1) an, sera accordé sans affecter son ancienneté, à un officier dont le poste existait au moment de la signature de la convention collective, pour occuper un poste au syndicat ou à sa centrale syndicale. A son retour au travail, cet officier sera réintégré à son ancien poste, de même que son remplaçant.

8.03 -- L'employeur accorde aux officiers du syndicat ou à leurs représentants autorisés des congés sans solde afin de leur permettre d'assister à des congrès ou journées d'étude des organisations auxquelles le syndicat est affilié. Ces congés sont accordés en autant que le syndicat ait avisé l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, du nom du ou des officiers ou représentants autorisés devant prendre tel congé de même que la durée de l'absence. Il est bien entendu que le nombre d'employés absents à la fois en vertu de la présente disposition ne doit pas excéder cinq (5) et que, parmi ceux-ci, il ne doit pas y en avoir plus de deux (2) d'une même sous-zone.

Pour les fins d'application de cet article, les sous-zones sont les suivantes:

- boulangerie
- empaquetage (biscuiterie)
- décoration
- confiserie
- réception
- expédition
- employés de métier
- employés soir et nuit

8.04 -- Pour les cas où un employé est dans l'impossibilité d'utiliser sa période de vacances pour les fins de son propre mariage, un congé sans solde pour un maximum de deux (2) semaines lui est accordé en autant qu'il en ait fait la demande au moins un (1) mois de calendrier à l'avance.

10/...

8.05 -- L'employeur convient de libérer de leur travail, sans perte de salaire régulier, les membres du comité de négociation du syndicat durant les séances de négociation et de conciliation; pour le renouvellement de la présente convention le nombre de membres de ce comité n'excédera pas sept (7).

#### ARTICLE 9 - COMMUNICATIONS

9.01 -- Le syndicat a le droit d'afficher sur des tableaux fournis par l'employeur dans ses établissements, tout avis, pourvu que ledit avis ait été approuvé au préalable par le directeur de la production ou son représentant.

9.02 -- Tant que le système de haut-parleurs sera maintenu en vigueur par l'employeur, l'usage doit également en être autorisé de la façon décrite à l'article 9.01 et n'est accordé, pour fins syndicales, qu'à l'exécutif du syndicat.

#### ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

10.01A - Si un conflit surgit entre l'employeur et le syndicat quant au sens et à la portée des dispositions de la présente convention ou si un différend quelconque, de quelque nature que ce soit survient, il ne devra pas y avoir de suspension de travail en raison de tel conflit ou différend, mais les deux parties aux présentes devront s'efforcer honnêtement de régler immédiatement et sans délai tel conflit ou différend, conformément à la procédure de griefs suivante.

##### 10.01B -- Préliminaires

Les parties conviennent qu'avant de déposer un grief il est fortement souhaitable que l'employé puisse discuter des faits avec son contremaître, accompagné du délégué de sa sous-zone, ou de son représentant si le délégué est absent. A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique. La nature du grief, le nom des employés impliqués, la date de l'événement, la réparation demandée, l'article de convention prétendument violée et la signature du réclamant doivent apparaître dans la rédaction du grief de première étape.

11/...

10.02 -- Première étape

Tout employé qui se prétend lésé peut, accompagné d'un représentant autorisé du syndicat, soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la naissance du grief.

Lorsqu'un employé se prétend lésé de faits survenus alors qu'il était absent du travail et établit qu'il ignorait ces faits avant son retour au travail, le délai de cinq (5) jours ouvrables pour soumettre son grief ne court qu'à compter de tel retour au travail, il est bien entendu toutefois, qu'aucun grief ne peut être déposé selon le présent paragraphe s'il s'est écoulé plus de soixante (60) jours depuis la survenance des faits. D'autre part, tout remède monétaire réclamé par un grief soumis aux termes du présent paragraphe ne peut être accordé rétroactivement pour plus de cinq (5) jours ouvrables avant la date de dépôt du grief.

La compagnie doit rendre une décision par écrit au syndicat.

10.03 -- Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation selon la disposition qui précède, le comité de griefs peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, le soumettre au directeur de la production ou à son représentant désigné à cette fin.

12/...

10.04 -- Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours ouvrables de sa soumission selon la disposition qui précède, le syndicat ou l'employeur peut, dans les soixante (60) jours suivants (dans les cas de mesures disciplinaires dans les trente (30) jours suivants) par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

Au cas d'arbitrage, le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

10.05 -- Un grief collectif, i.e. un grief concernant plus de deux (2) employés peut être soumis directement par le syndicat au directeur de la production ou à son représentant autorisé à cette fin.

10.06 -- L'erreur technique de référer à la mauvaise disposition de la convention dans le grief peut être corrigée lors de la présentation du grief selon la disposition 10.03 ci-haut.

10.07 -- L'arbitre n'a aucune autorité pour amender ou modifier de quelque façon les dispositions de la convention collective ni y ajouter quoi que ce soit.

...13/

13/...

10.08 -- Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

10.09 -- Tout règlement de grief de même que toute sentence arbitrale sont finals et lient l'employeur, le syndicat et le ou les employés en cause.

10.10 -- L'employeur convient de ne pas tenter de régler un grief directement avec l'employé en cause, sauf évidemment à l'étape prévue à la disposition 10.02 ci-avant.

10.11 -- Le cas de suspension ou de renvoi est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou encore ordonner la réintégration de l'employé dans tous ses droits et privilèges.

Il peut également déterminer l'indemnité à laquelle l'employé ainsi sanctionné peut avoir droit; cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu: elle est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs au cours de la suspension ou du renvoi.

L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances; cependant, il ne peut aggraver une mesure disciplinaire.

10.12 -- Tous les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur; ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être prolongés par entente mutuelle écrite.

10.13 -- L'employeur convient de ne tenir compte d'aucune réprimande verbale ou écrite ni d'aucune suspension en autant que ces réprimandes ou suspensions soient suivies d'au moins un (1) an de dossier blanc.

10.14 -- Lorsque l'employeur suspend ou congédie un employé, il s'engage à lui donner un avis écrit avec copie au syndicat précisant dans ces cas, à titre indicatif, la ou les raisons d'une telle suspension ou congédiement.

...14/

14/...

#### ARTICLE 11 - REPRESENTATION

11.01 -- Si le syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir à son bureau, en compagnie de représentants du syndicat, sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

11.02 -- Pour fins de tout grief, le comité de griefs prévu à la disposition 10.03 ci-avant est formé du vice-président du syndicat, ou de son remplaçant et du représentant autorisé du syndicat dans la zone d'où provient le grief.

Les zones sont les suivantes:

Zone 1 : biscuiterie (boulangerie, emballage, décoration)

Zone 2 : confiserie (fabrication, emballage)

Zone 3 : Service (réception, expédition, employés de métier)

Zone 4 : employés soir et nuit

11.03 -- Les noms des représentants autorisés doivent être communiqués par écrit à l'employeur par le syndicat, ceci avec indication de la date précise de leur entrée en fonction. Tout représentant doit avoir acquis chez l'employeur au moins un (1) an d'ancienneté.

11.04 -- Les membres du comité de griefs peuvent s'absenter de leur travail, sans retenue de salaire, pour assister aux réunions conjointes tenues d'un commun accord entre tel comité et l'employeur.

Lorsque le représentant autorisé du syndicat dans la zone dont fait partie un employé qui veut déposer un grief, accompagne tel employé pour le dépôt du grief, ce représentant autorisé peut s'absenter de son travail, sans retenue de salaire, pour tel dépôt.

Si le président du syndicat ou son remplaçant doit, durant ses heures de travail, pour fins de régler une plainte pouvant devenir un grief, s'absenter de son travail, il peut le faire pour une période de temps raisonnable, ceci sans

15/...

retenue de salaire, sur permission de son contremaître, laquelle permission n'est pas refusée de façon déraisonnable.

Lorsque le président ou son remplaçant, agissant en vertu de ce qui précède, se rend dans un secteur d'activités relevant d'un contremaître autre que le sien, ou encore lorsque le président ou son remplaçant se rend dans un secteur d'activités quelconque, en dehors de ses heures de travail, pour les mêmes fins que celles ci-avant stipulées, il voit, en arrivant dans le secteur d'activités, le contremaître dudit secteur pour l'informer du but de sa visite

Par ailleurs, s'il y a rencontre entre l'employeur et l'exécutif du syndicat, ce dernier se fait représenter par trois (3) de ses officiers et ceux-ci peuvent, pour la durée de cette rencontre, s'absenter de leur travail sans retenue de salaire; par exception, lors des rencontres patronale-syndicale mensuelles, l'exécutif du syndicat peut se faire représenter par cinq (5) de ses officiers.

Tout employé qui s'absente du travail en vertu de la présente disposition 11.04 doit aviser son contremaître avant le début de son absence et lors de son retour au travail.

11.05 -- Tout employé participant, pendant ses heures de travail, à une assemblée réunissant à la demande de l'employeur un ou des représentants des deux parties, ne subit aucune perte de salaire.

#### ARTICLE 12 - VISITE DE L'USINE

12.01 -- Un représentant extérieur du syndicat peut être autorisé par le directeur de la production à voir, durant les heures de travail dans l'usine, un ou des officiers et représentants autorisés du syndicat. Le moment et l'endroit d'une telle entrevue sont convenus entre les parties.

#### ARTICLE 13 - A V I S

13.01 -- Tous avis prévu par la présente convention est considéré comme ayant été donné lorsqu'il a été déposé à la poste, sous pli recommandé, dans une enveloppe adressée

...16/

16/...

comme suit:

1. Pour l'employeur, à :

Aliments Imasco Limitée  
Division Viau  
2097 rue Viau  
Montréal, Québec H1V 3H3

2. Pour le syndicat à :

Syndicat National de la Biscuiterie  
de Montréal (section Viau)  
2097 rue Viau  
Montréal, Québec H1V 3H3

La présente disposition ne doit pas être interprétée comme prohibant aux parties tout autre moyen de transmission d'avis; ceux-ci peuvent en effet être donnés d'autres façons et ils sont alors considérés donnés lors de leur réception par le destinataire.

#### ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 -- La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en période de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des remplaçants au chargement dont la semaine normale de travail est décrite à l'annexe "B" des présentes.

14.02 -- La semaine normale de travail est garantie à tout employé qui a neuf (9) ans de service.

La garantie ci-haut ne s'applique qu'en autant que l'employé visé par la présente disposition soit disponible pour travailler et accepte d'effectuer le travail qui lui est offert.

17/...

D'autre part, ladite disposition ne s'applique pas s'il y a manque de travail causé par un événement hors du contrôle de l'employeur (act of God).

14.03 -- Le régime actuel des heures normales de travail est maintenu en vigueur pour tous les groupements; toutefois les changements concernant des groupements ou des cas individuels doivent être convenus entre les parties. La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher la prise des repas par rotation.

Il est reconnu par les parties que les employés de deuxième et troisième équipe, autres que ceux bénéficiant de la disposition 14.02 qui précède, ont une semaine normale de travail de moins de quarante (40) heures et ainsi des journées régulières de travail de moins de huit (8) heures; cette situation est maintenue, étant toutefois bien entendu que pour toute période de temps où il y a régime de deux (2) équipes seulement, la semaine normale de travail desdits employés doit être selon la disposition 14.01 ci-haut.

14.04 -- Les employés dont la relève ne se présente pas doivent aviser le contremaître ou la personne désignée avant la fin de leur quart et avant de quitter leur poste de travail.

#### ARTICLE 15 - PERIODE DE REPOS

15.01 -- Deux (2) périodes de repos payés, comprises dans les heures normales de la journée seront accordés à chaque employé et seront prises de la façon suivante:

a) équipe de jour

la première période de repos de quinze (15) minutes pourra débuter entre 1h:30 et 2h:30 du début du travail de l'employé;

la deuxième période de repos de quinze (15) minutes pourra débuter entre 6h:15 et 7h:15 du début du travail de l'employé;

b) équipe de soir et de nuit

la première période de repos de quinze (15) minutes pourra débuter entre 1h:30 et 2h:30 du début du travail de l'employé;

la deuxième période de repos de quinze (15) minutes pourra débuter entre 6h:30 et 7h:30 du début du travail de l'employé.

Aucun employé ne doit laisser l'ouvrage sans la permission de son contremaître ou surveillant en dehors de ladite période de repos et toute absence non autorisée peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

15.02 -- Tout employé qui doit effectuer du travail supplémentaire pour une période de deux (2) heures ou plus consécutivement à ses heures régulières de travail se voit accorder une période de quinze (15) minutes de repos payée dans la demi-heure qui suit le début de cette période de travail supplémentaire; le temps alloué débute à l'annonce du commencement de la période de repos et l'employé doit reprendre son travail pas plus de quinze (15) minutes plus tard.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 -- Les taux de salaire devant être payés aux employés occupant les diverses fonctions régies par la présente convention apparaissent à l'annexe «A», laquelle fait partie intégrante des présentes, aux dates prévues dans ladite annexe; cette annexe s'applique sous réserve des autres dispositions pertinentes de la présente convention.

16.02 -- Un employé promu en permanence à un poste plus élevé reçoit le taux de sa nouvelle classification dès qu'il travaille seul à ce poste; tant qu'il ne travaille pas seul à tel poste, l'employé reçoit le taux de son ancienne classification. Le fait de travailler seul au nouveau poste ne doit pas être interprété comme signifiant que l'employé est qualifié pour ledit poste.

L'employé n'ayant pu se qualifier dans un temps raisonnable pour un poste plus élevé doit retourner à son ancienne classification et prendre son ancien taux; il en est de même pour les autres employés qui auraient pu être affectés par cette promotion.

16.03 -- Changements techniques ou technologiques

- a) Si des changements techniques ou technologiques ou des abolitions de postes ou de fonctions ou des réductions de personnel dus à des changements de méthodes de travail ou des méthodes d'opérations surviennent et ont pour effet d'affecter la fonction d'un employé de cinq (5) ans d'ancienneté ou plus, l'employeur et le syndicat mettent tout en oeuvre pour réorienter cet employé à l'intérieur du personnel, suivant son ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste. Une période d'entraînement de quatre (4) semaines sera accordée à moins qu'il soit convenu, ou que l'employeur juge, que l'employé ne peut se qualifier à l'intérieur de ce délai, sujet à la procédure de grief.

Toutefois, dans le cas où l'employé doit déplacer sur un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il conserve son taux de salaire antérieur jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un emploi équivalent et ne bénéficie des augmentations de salaires qu'au moment où cet employé a atteint son nouveau taux de classification.

b) Préavis

L'employeur avisera le syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'abolition de dix (10) postes ou moins.

Advenant l'abolition de plus de dix (10) postes ou la fermeture totale ou partielle de l'entreprise (c'est-à-dire fermeture d'un département sur toutes les équipes), l'employeur doit aviser par écrit le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

20/...

16.04 -- Si en raison de maladie ou de son âge avancé, l'employeur décide de transférer un employé d'une fonction à une autre inférieurement payée, cet employé conserve le salaire qui lui était payé à sa fonction antérieure. Il ne reçoit cependant pas les augmentations générales tant que le salaire de sa nouvelle fonction n'a pas atteint le salaire de son ancienne. Sur recommandation de l'exécutif du syndicat, appuyée d'une preuve médicale, l'employé peut demander un tel transfert et jouir de la même garantie.

16.05 -- S'il survient des changements importants dans les méthodes de travail, l'employeur, d'accord avec le syndicat, revise les classifications affectées, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

16.06 -- Les employés affectés à une équipe du soir ou à une équipe de nuit bénéficient d'une prime de trente .30¢ l'heure.

16.07 -- L'employé qui se présente au travail et qui est renvoyé pour la simple raison que l'employeur n'a pas de travail à lui offrir et qui, d'autre part, n'a pas été avisé de ne pas se présenter, ou s'il s'est mis au travail, est par la suite renvoyé faute de travail, a droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, comprenant les heures de travail effectuées depuis son arrivée, à la condition qu'il ne refuse pas l'offre d'un autre ouvrage compatible à sa capacité. Cet article ne s'applique pas aux employés absents le jour ouvrable précédent ni lorsqu'il y a manque de travail causé par un événement hors le contrôle de l'employeur (act of God).

16.08 -- Tout employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail doit recevoir un minimum de trois (3) heures de paie au taux de temps supplémentaire. En ce qui concerne l'électricien, le plombier, le menuisier et le mécanicien-ajusteur, si ces derniers sont rappelés après minuit, ce minimum de trois (3) heures est payé au taux de temps double.

La présente disposition ne s'applique pas si un rappel au travail précède immédiatement les heures normales de travail

...21/

21/...

de l'employé et qu'il y a continuité de travail. Toutefois, dans le cas de l'électricien, le plombier, le menuisier et le mécanicien-ajusteur, si le rappel a lieu après minuit, qu'il a lieu dans les trois (3) heures qui précèdent immédiatement les heures normales travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail, il aura droit à trois (3) heures payées au taux de temps et demi.

16.09 -- Le mercredi de chaque semaine est le jour de paie pour les employés régis par la présente convention; toutefois, si le lundi ou le mardi de la semaine est un jour de fête, le jeudi devient le jour de paie.

L'employeur peut par ailleurs modifier son régime de paie et fixer au jeudi de chaque semaine le jour de paie pour les employés régis par la présente convention.

16.10 -- Toute erreur de plus de cinq dollars (\$5.00) dans le calcul de la paie d'un employé est, sur demande de ce dernier corrigée et payée au cours de la semaine où la paie est versée; dans tous les autres cas, il y a correction et paiement lors de la paie subséquente.

#### ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 -- Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison de salaire et demi. Le travail supplémentaire signifie tout travail exécuté avant ou après les heures normales de travail, par jour ou par semaine.

17.02 -- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double de salaire. Tout employé qui travaille un jour de congé payé prévu à l'article 18 est rémunéré, en plus du paiement dudit congé, s'il y a droit, au taux double de salaire.

17.03 -- Sans permettre un refus concerté des employés d'un groupement, du point de vue individuel, le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire, à moins que l'employeur ne puisse pas trouver parmi les autres employés, le personnel nécessaire à l'accomplissement du travail.

17.04 -- Lorsqu'il y a du travail supplémentaire à être effectué, il est attribué de la façon suivante:

1. Quant aux employés du groupe " employés de métier "
  - a) Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible, sur une base de six (6) mois, ceci à l'intérieur de chaque groupe d'employés exerçant un même métier, ou s'il y a des classes à l'intérieur d'un métier, à l'intérieur de chaque groupe d'employés de même classe dans ce métier.
  - b) L'employé de métier qui est à exécuter un travail qui doit être terminé la journée même, doit aviser son contremaître avant de quitter son poste, si le travail n'est pas complété.

2. Quant aux employés en général :-

Les jeudis et vendredis de chaque semaine, l'employeur affiche, dans chaque département, une liste où les employés désirant faire du travail supplémentaire dans la semaine suivante, y inscrivent leur nom et leur numéro de poinçon.

- a) Préférence est accordée à celui qui est à exécuter la tâche pour laquelle le travail supplémentaire est requis.
- b) Si celui-ci refuse de faire tel travail, l'employeur s'adresse aux employés de la même classification (incluant les opérateurs suppléants aux machines pour lesquelles ils sont suppléants) dont le nom est inscrit sur la liste pour le département où le travail supplémentaire est requis, en tenant compte de l'ancienneté.
- c) A défaut d'obtenir le personnel nécessaire en procédant tel que ci-haut, l'employeur s'adresse aux autres employés dont le nom apparaît sur la même liste en tenant compte de l'ancienneté en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

- d) Lorsque le temps supplémentaire est dû à une cause autre qu'une absence non prévue, à défaut d'obtenir le personnel nécessaire en procédant tel que ci-haut, l'employeur s'adresse aux autres employés du même groupe où le temps supplémentaire doit être effectué dont le nom apparaît sur la liste en tenant compte de l'ancienneté en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- e) Lorsque le temps supplémentaire est dû à une absence non prévue, à défaut d'obtenir le personnel nécessaire en procédant suivant A, B et C, le travail supplémentaire est attribué au choix de l'employeur. Une absence non prévue se définit comme toute absence pour laquelle un employé a omis d'aviser son supérieur au moins une (1) heure avant le début de son horaire de travail, qu'il serait absent.

L'employé qui a son nom inscrit dans un département et qui est muté temporairement dans un autre département, pour moins d'une journée, conserve son droit d'appartenance au département où il a inscrit son nom sur la liste de travail supplémentaire et sera considéré comme étant dans ce département à moins qu'il ait terminé ses heures de travail au département où il a été muté.

L'employé muté dans un autre département, pour une (1) journée ou plus, voit son nom transféré au département où il est muté. Un employé ne peut inscrire son nom sur plus d'une liste pour la même semaine. L'employé absent le jeudi et vendredi pourra afficher son nom sur la liste dès son retour, en s'adressant à son contremaître.

#### ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

18.01 -- Les jours suivants sont reconnus comme jours de congé payés sur la base de la journée normale de travail au taux régulier:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la Fête de la Reine
- la Saint Jean-Baptiste
- le Lundi de Pâques
- la Fête du Canada
- la Fête du Travail
- la Jour de l'Action de Grâces
- la demi-journée ouvrable précédant le jour de Noël et la demi-journée ouvrable précédant le Jour de l'An
- deux congés mobiles devant être désignés par la compagnie un mois à l'avance.

Il est entendu que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés en période de probation ni aux étudiants embauchés pendant la période d'été, soit du 1er mai au 15 septembre.

18.02 -- Lorsqu'un des jours de congé ci-haut énumérés survient un samedi ou un dimanche, il est automatiquement reporté au jour ouvrable suivant; toutefois, en pareil cas, par entente écrite devant intervenir au moins deux (2) semaines à l'avance les parties peuvent convenir d'anticiper le congé et de le fixer au vendredi précédent.

18.03 -- Pour avoir droit au congé payé, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour de congé.

Toutefois, l'employé ne perd pas le bénéfice du congé payé, malgré une absence du travail un des deux (2) jours ci-haut ou les deux (2) jours, lorsque :

1. il a obtenu de l'employeur une permission écrite de s'absenter avec mention expresse qu'il ne perdra pas son congé;
2. il est absent en vertu des dispositions 8.03, 8.04 et 20.01;
3. le congé survient au cours des quatre-vingt-dix (90)

premiers jours de calendrier suivant une absence pour cause de maladie ou d'accident: en pareil cas, un certificat médical peut-être exigé par l'employeur;

4. il est absent pour cause de force majeure (act of God)
5. il est mis à pied, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la fête ou le jour suivant ledit congé.

#### ARTICLE 19 - V A C A N C E S

19.01 -- Tout employé qui, au 1er mai de l'année, a été au service de l'employeur:

- a) depuis moins d'un (1) an, a droit à une journée de vacances par mois complet de service à cette date. ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) journées, avec indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés à ladite date;
- b) depuis un (1) an, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai;
- c) depuis quatre(4) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai;
- d) depuis onze (11) ans, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai;
- e) depuis vingt (20) ans, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai;
- f) depuis trente (30) ans, a droit à six (6) semaines de vacances payées à raison de douze pour cent (12%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai;

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

19.02 -- La période de vacances, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines, se situe entre le 1er juin et le 30 septembre.

Lorsque les employés de production doivent prendre en même temps les deux (2) semaines de vacances, la période de ces vacances doit se situer pour eux au cours du mois de juillet.

Les dates de vacances pour les commis d'entrepôt, chauffeurs et hommes de métier sont déterminées, en se basant sur l'ancienneté des employés à l'intérieur de chaque fonction dans les groupes concernés.

Tout employé bénéficiant d'une troisième semaine, d'une troisième et d'une quatrième semaine, d'une troisième, d'une quatrième, d'une cinquième semaine, ou encore d'une troisième d'une quatrième, d'une cinquième et d'une sixième semaine, y a droit n'importe quand pendant l'année à la condition que la production n'en soit pas affectée, le premier choix étant laissé à l'employé qui a le plus d'ancienneté. Dans ce cas, un avis d'au moins trente (30) jours doit être donné par l'employé à son contremaître. Lorsqu'un employé signe sa feuille de vacances pour une troisième, une quatrième, une cinquième ou une sixième semaine de vacances, l'employeur doit lui remettre une copie certifiée de son option.

19.03 -- Lorsqu'un des congés payés énumérés à l'article 18.01 tombe dans la période de vacances payées d'un employé, ce dernier a droit à une journée additionnelle payée de vacances le paiement de cette journée se fait avec la paie de la semaine où elle est prise.

19.04 -- L'employé qui quitte le service de l'employeur à la suite de sa mise à la retraite, de sa démission ou de son renvoi, a droit à ses bénéfices de vacances acquis et non encore utilisés, plus quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), , dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) de ses gains depuis le 1er mai précédent, selon la durée de son service continu à cette date.

19.05 -- Tout employé, victime d'un accident de travail ou qui est malade et reçoit les bénéfices de l'assurance-maladie, qui, au moment des vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances à un

27/...

autre temps dont il convient avec l'employeur, sans déplacer des vacances accordées à un autre employé.

#### ARTICLE 20 - CONGES POUR DECES

20.01 -- Lors du décès de l'un des parents ci-après énumérés d'un employé, il est accordé à ce dernier un maximum de trois (3) jours de congé payés sur la base de la journée normale de travail, au taux régulier, qu'il aurait effectuée autrement ce jour-là, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles ou, si les funérailles ont lieu à plus de trois cents kilomètres (300) de Montréal, le lendemain de celles-ci, le tout dans le but de l'indemniser de sa perte de salaire; les parents en question sont les suivants:

1. époux ou épouse de l'employé (e)
2. enfants de l'employé
3. frères ou soeurs de l'employé
4. père ou mère de l'employé
5. beau-père ou belle-mère de l'employé

Par ailleurs, lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent de l'employé, il est accordé à ce dernier un (1) jours, soit le jour des funérailles, ceci selon les mêmes modalités que ci-haut lorsqu'applicables.

Pour bénéficier de la présente disposition 20.01, l'employé doit assister aux funérailles de la personne décédée.

Le présent article n'est applicable qu'aux employés ayant terminé leur période de probation de quarante-cinq (45) jours.

Le mot "époux ou épouse" (conjoint) est employé selon la définition qu'en donne la Loi des Normes du Travail.

#### ARTICLE 21 - JURE

21.01 -- A tout employé appelé à agir à titre de juré, l'employeur accorde la différence entre ce qu'il reçoit à titre de juré et le salaire régulier qu'il aurait autrement gagné. Toutefois, tel employé, lorsqu'il est temporairement relevé de ses fonctions de juré, doit se rapporter durant ses heures régulières de travail, pour accomplir son travail régulier.

21.02 -- Lorsqu'un chauffeur de camion-remorque ou un mécanicien-automobile est appelé à témoigner en Cour relativement à un accident de la route survenu durant ses heures de travail et dans lequel il fut impliqué ou dont il a été témoin, il peut s'absenter de son travail à cette fin et l'employeur lui accorde alors la différence entre ce qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire régulier qu'il aurait autrement gagné. Tel employé dès qu'il est relevé de ses fonctions de témoin, durant ses heures régulières de travail, doit se rapporter au travail.

ARTICLE 22 - CONGÉS POUR MALADIE

22.01 -- L'employeur accorde une demie-journée de congé pour maladie par mois de travail, sous réserve des conditions et restrictions spécifiées aux paragraphes qui suivent. Ces demis-jours de congé pour maladie peuvent être accumulés de mois en mois et d'année en année jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

22.02 -- Tout employé qui n'a pas complété cinq (5) années de service à l'emploi de l'employeur est exclu des bénéficiaires de congé pour maladie.

22.03 -- Tout employé possédant cinq (5) années d'ancienneté et plus et qui est absent pour cause de maladie pour une durée de quatre (4) jours de maladie continus ou plus peut utiliser ses jours de congé-maladie accumulés pour combler sa perte de salaire durant ladite absence, et ce de la façon prévue à la disposition 22.04 ci-après.

22.04 --

- a) La valeur du congé est l'équivalent de un (1) jour de congé pour maladie si l'employeur paie le salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné ces jours-là; ou de un demi (1/2) jour de congé pour maladie si l'employeur paie la différence entre le salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné ces jours-là et les prestations perçues en vertu de l'assurance collective en cas de maladie.
- b) Les bénéficiaires de congé pour maladie dont traite le présent article désignent, quant aux premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième jours d'absence d'une période continue de maladie, le salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné ces jours-là et, quant aux jours d'absence subséquents d'une telle période, la différence entre le salaire régulier que l'employé aurait

29/...

normalement gagné ces jours-là et les prestations perçues en vertu de l'assurance collective en cas de maladie.

22.05 -- Au moment où un employé a complété ses cinq (5) années de service à l'emploi de l'employeur, ses crédits de congé pour maladie sont comptés rétroactivement au 1er janvier précédent.

22.06 -- a) Les jours de maladie accumulés en vertu du système en vigueur à la date de signature de la présente convention s'additionnent aux journées accumulées en vertu du présent système;

b) Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur à la suite de sa mise à la retraite, de sa démission ou de son renvoi, ou lors de son décès, tout employé ou ses ayants droit, bénéficient du solde de jours ouvrables accumulés à son crédit et ce jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours au taux de son salaire en vigueur lors de son départ;

22.07 -- Si l'employeur le requiert, l'employé réclamant doit se soumettre à l'examen du médecin de l'employeur, aux frais de ce dernier.

Par ailleurs, dans tous les cas d'absence-maladie de trois (3) jours ou plus, un certificat médical doit être fourni à l'employeur.

22.08 -- La compagnie convient de payer les bénéfices prévus au présent article, de semaine en semaine, en même temps que la semaine régulière des employés et ce, à compter de la semaine suivant le dépôt entre les mains de la compagnie, d'une réclamation acceptable ou d'une preuve d'hospitalisation en raison de maladie ou d'accident.

22.09 -- Une (1) fois l'an dans le mois d'avril, l'employeur remet à l'employé un état du solde de ses journées de maladie à son crédit.

...30/

ARTICLE 23 - ASSURANCES

23.01 - L'employeur convient de maintenir en vigueur les bénéfices tel qu'indiqué dans la nouvelle police maîtresse d'assurance collective. Les bénéfices d'assurance-vie sont de \$7,500.00 en cas de décès naturel, plus \$7,500.00 en cas de décès accidentel et les bénéfices en cas de mutilation. Le calcul des prestations hebdomadaires d'assurance-salaire de même que la période d'attente rattachée à celle-ci est de sept (7) jours de calendrier.

Il est convenu que les employés payent la prime pour l'assurance-salaire au montant de \$150.00 par semaine. Il est bien entendu que seul l'employé ayant obtenu le droit d'ancienneté bénéficie du présent article 23.

Le coût des primes d'assurance-vie et d'assurance-santé est payé en totalité par l'employeur.

Cependant, l'employé assume le coût des primes d'assurance-salaire en entier.

23.02 -- Une copie authentique de la police maîtresse de chacun des plans en vigueur sera remise au syndicat.

23.03 -- Si des bénéfices du plan d'assurance-maladie-accident sont assumés par l'état et qu'il y a épargne nette (i.e. tenant compte de la prime modifiée et de la contribution à l'état) pour l'employeur, cette épargne sert à améliorer les bénéfices.

ARTICLE 24 - AGE NORMAL DE RETRAITE

24.01 -- L'âge normal de retraite est l'âge où un employé devient qualifié pour recevoir la pension de vieillesse fédérale.

ARTICLE 25 - VETEMENTS DE TRAVAIL

25.01 --

- a) L'employeur convient de fournir les uniformes ou sarraus, selon le cas, pour les fins de travail à tous les employés; l'employeur voit au nettoyage à tous les deux (2) jours ouvrables des uniformes ou sarraus, sous réserve du paragraphe b) du présent article et de l'article 25.02 ci-dessous.

- b) dans le cas où certains employés voient eux-mêmes au nettoyage et à l'entretien de leurs uniformes ou sarraus, les conditions suivantes s'appliquent:
- i) l'employeur fournit à ces employés soit trois (3) uniformes ou sarraus, selon le cas, par année contractuelle;
  - ii) les employés doivent maintenir en tout temps l'uniforme ou le sarrau propre et présentable;
- c) il est entendu que le port des uniformes ou sarraus est interdit en dehors de l'usine, sauf pour les employés visés par l'article 25.02.

25.02 --L'employeur défraye le coût entier de l'uniforme pour les chauffeurs de camion-remorque. Il est inclus dans cet uniforme :-

Une fois par année :-

- une (1) cravate
- une (1) casquette
- trois (3) chemises
- deux (2) pantalons
- un (1) veston

Une fois à tous les deux (2) ans :-

- un (1) coupe-vent d'hiver

Il est bien entendu que l'entretien de ces vêtements de travail est à la charge complète de l'employé.

25.03 -- Le port du couvre-chef est obligatoire.

25.04 -- L'employeur convient de fournir pour l'ensemble des mécaniciens-automobiles deux (2) habits dits « neige ».

25.05 -- Sauf quant aux employés qui voient eux-mêmes au nettoyage et à l'entretien de leurs uniformes ou sarraus, tous les vêtements de travail fournis aux termes du présent article 25 doivent être laissés par l'employé sur les lieux de l'employeur à la fin des heures de travail.

ARTICLE 26 - ALLOCATION POUR REPAS

26.01 -- Les chauffeurs de camions remorques et les mécaniciens-automobiles se voient alloués un montant maximum de quatre dollars soixante-quinze (\$4.75) sur présentation de reçu, pour défrayer le coût de leur repas du midi, s'ils sont alors sur la route pour fins de leur travail.

26.02 -- Lorsqu'un employé exécute du travail supplémentaire pendant plus de quatre (4) heures consécutivement à ses heures régulières de travail, il se voit allouer un montant maximum de cinq dollars (\$5.00), sur présentation de reçu, pour défrayer le coût d'un repas.

ARTICLE 27 -- CONDITIONS ANTÉRIEURES

27.01 -- L'employeur convient de maintenir en vigueur les bénéfices antérieurs suivants:

- a) le terrain de stationnement pour les voitures des employés à condition que l'employeur n'ait pas besoin dudit terrain pour la construction d'un édifice relatif à son entreprise; le terrain entre la chaufferie et le garage ne sera pas utilisé;
- b) les bénéfices actuels concernant la cafétéria, soit soupe, thé et café;
- c) la possibilité d'obtenir à des prix réduits des produits fabriqués par l'employeur;
- d) Un délai de trois (3) minutes sans diminution de salaire du début de l'horaire de travail et au retour prévu du dîner pour ceux qui dînent à l'extérieur.

ARTICLE 28 - CAISSE D'ECONOMIE

28.01 -- L'employeur convient de déduire sur le salaire des employés qui ont signé une autorisation à cet effet, les sommes qu'ils déclarent verser à la Caisse d'Economie et de remettre mensuellement à ladite caisse les sommes ainsi réduites.

ARTICLE 29 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

29.01 -- Pour la durée de la présente convention, il ne doit y avoir aucune contre-grève de la part de l'employeur, ni grève ou ralentissement de travail de la part du syndicat ou des employés; tout employé participant à une grève ou à un ralentissement de travail est susceptible de mesures disciplinaires.

ARTICLE 30 - TERMINOLOGIE

30.01 -- Aux fins de la présente convention collective, le genre masculin comprend le genre féminin, sauf si le contexte s'y oppose.

30.02 -- Le mot « employé », partout où il apparaît dans la présente convention, désigne, à moins que le contexte ne s'y oppose, tant l'employé féminin que l'employé masculin.

ARTICLE 31 - CONGE DE MATERNITE

31.01 -- Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'employeur.

Les modalités de prise de congé s'établissent comme suit :-

- a) l'employée enceinte peut cesser de travailler en aucun temps au cours de sa grossesse, sur certificat de son médecin traitant, lequel certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'employeur, mais elle doit automatiquement cesser de travailler au début du septième (7e) mois de sa grossesse, i.e. quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail;

- b) l'employé doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le soixantième (60e) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'employeur.

31.02 - Congé de paternité

A la naissance d'un enfant d'un employé, une (1) journée est accordée sans perte de salaire à cet employé en autant qu'elle est prise en dedans d'une période de cinq (5) jours de l'événement et après avoir donné un avis à l'employeur.

ARTICLE 32 - VALIDITE DES CLAUSES

32.01 -- S'il advenait que quelque clause du présent contrat soit ou devienne nulle en vertu d'une législation fédérale, provinciale ou municipale, cette clause sera nulle et non avenue sans affecter la validité des autres clauses du présent contrat.

ARTICLE 33- SECURITE ET SANTE

33.01 -- L'employeur continue de prendre les mesures nécessaires à la sécurité et à la santé de ses employés pendant les heures de travail et de se conformer aux exigences de la loi.

33.02 -- A ses frais et limité au jour de l'accident, l'employeur s'engage à voir au transport des employés blessés ou gravement malades dans ses établissements soit à leur demeure ou à l'hôpital et à leur fournir l'assistance nécessaire pendant la durée de ce transport. La décision est laissée à la discrétion de l'employeur.

33.03 -- L'employé qui, à la suite d'un accident de travail est envoyé à la clinique d'urgence par le service médical de l'employeur et est dans l'incapacité de retourner au travail le jour de cet accident reçoit sa rémunération régulière entière pour tel jour.

35/...

33.04 -- L'employeur fournit des souliers de sécurité à tout employé pour qui le comité de sécurité a jugé, à l'unanimité, que de tels souliers étaient nécessaires à l'exécution sécuritaire de son travail le coût de ces souliers est assumé une fois l'an par l'employeur et ce sur présentation d'un reçu.

La contribution monétaire de l'employeur est d'un maximum de quarante dollars (\$40.00).

33.05 - Comité de sécurité

- a) aux fins de promouvoir la prévention des accidents et la sécurité au travail, un comité de sécurité paritaire est formé d'un minimum de deux (2) représentants du syndicat et d'un minimum de deux (2) représentants de l'employeur. Ce même comité doit se rencontrer une fois par mois.
- b) lorsque le comité de sécurité recommande majoritairement un correctif à l'employeur, ce dernier doit lui donner une réponse dans les quinze (15) jours qui suivent la réunion du comité.
- c) la compagnie s'engage à compenser les employés membres du comité de sécurité pour la perte de leur salaire régulier lorsque la réunion du comité coïncide avec leurs heures de travail.
- d) il est bien entendu qu'il n'y a pas de discrimination exercée contre les employés faisant partie du comité de sécurité à cause de leur participation audit comité.
- e) la compagnie convient qu'elle appliquera les règlements concernant la Loi sur la sécurité et la santé au travail ainsi que la Loi des Accidents du Travail en ce qui concerne la sécurité et la santé.
- f) tout produit chimique ou autre pouvant être nocif ou dangereux pour la santé ou la sécurité des salariés ainsi que les nouveaux équipements pourront être inspectés par le comité.

ARTICLE 34 - CHARGE DE TRAVAIL

34.01 -- Les deux parties conviennent que l'employeur ne peut exiger d'un employé plus d'une charge normale de travail telle que définie par les normes de génie industriel reconnues.

Si un grief relatif à une charge de travail est porté à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur la désignation d'un ingénieur industriel à titre d'arbitre; à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre et en pareil cas demande que l'arbitre nommé soit un ingénieur industriel. Sauf les dérogations ci-haut, l'article 10 de la présente convention s'applique pour un semblable grief comme pour tout autre grief.

34.02 --

- a) l'employeur accepte que le syndicat désigne un employé qui agira comme technicien syndical pour s'occuper des problèmes relevant de l'article 34.01 et ce, de façon prévue ci-après;
- b) l'employeur libère cet employé désigné par le syndicat sans solde, pour une période de quinze (15) jours et ce afin que ce dernier reçoive une formation technique en mesure du travail. Il est entendu que cette libération sans solde n'est donnée qu'une (1) fois pendant la durée des présentes.
- c) si un grief est levé tel que prévu à l'article 34.01, le technicien syndical peut s'absenter de son travail avec permission du directeur de production pour d'abord discuter avec ce dernier et le technicien en étude de temps de la compagnie du grief relatif à la charge de travail.

Si nécessaire, le technicien syndical peut s'absenter de son travail avec la permission du directeur de la production pour vérifier l'étude de temps prise par la compagnie et contestée par le grief.

37/...

ARTICLE 35 - RETROACTIVITE

35.01 -- Les parties ont, par lettre d'entente jointe à la présente convention, disposé de la question de rétroactivité pour la période du 4 avril 1983 à ce jour.

ARTICLE 36 - FUSION

36.01 -- L'employeur convient de respecter intégralement l'article 45 du Code du Travail ou toute nouvelle disposition de ce code qui remplacerait ledit article 45.

ARTICLE 37 - DUREE DE LA CONVENTION

37.01 -- La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 mars 1985.

37.02 -- Les conditions de travail prévues par la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que droit de grève ou de lock-out soit acquis selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 21<sup>e</sup>  
JOUR DE *juin* 1983.

ALIMENTS IMASCO LIMITEE  
(DIVISION VIAU)

Par: *[Signature]*

Par: *Claude St. Marie*

Par: *Carol [Signature]*

SYNDICAT NATIONAL DE LA  
BISCUITERIE DE MONTREAL,  
(SECTION VIAU)

Par: *[Signature]*

Par: *Harold Labrecq*

Par: *Jean Chaboussier*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

ALIMENTS IMASCO Limitée  
(DIVISION VIAU)

ET:

SYNDICAT NATIONAL DE LA BISCUITERIE  
DE MONTREAL  
(SECTION VIAU).

LES PARTIES CONVIENNENT  
DE CE QUI SUIVIT:

1. Lorsqu'un employé de deuxième équipe ou de troisième équipe reçoit sa paie le jeudi soir et que telle paie comporte une erreur majeure à être corrigée par l'émission d'un nouveau chèque le lendemain, l'employeur fera des arrangements spéciaux de sorte que l'employé puisse avoir sa paie en argent liquide à son départ à la fin de sa semaine normale de travail.
2. Il est entendu que pour fin d'application de l'article 19 de la convention collective, les gains ne comprennent pas les prestations et indemnités versées à l'employé en vertu de l'assurance collective et en vertu de la Loi des accidents de travail.
3. Les taux de salaires stipulés à l'annexe «A» de la convention collective, de même que la prime d'équipe, sont rétroactifs au 4 avril 1983; les montants de rétroactivité seront versés dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.  
Il est entendu que seuls les employés à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la nouvelle convention bénéficient de l'alinéa 3 de la présente lettre d'entente.
4. Quant aux employés de métier pour qui des classes sont prévues à l'annexe «A», le passage d'une classe à une autre se fait lorsqu'il y a poste à combler dans la classe supérieure et que l'employé possède la compétence requise pour y accéder.

Toutefois, pour les employés à l'emploi de l'employeur le 19 juin 1975, le passage à la classe supérieure est automatique dès que l'employé possède la compétence requise pour y accéder.

5. Des documents donnant le classement des employés actuels visés par ce qui précède de même que les normes de compétence prévues sont joints aux présentes.
6. Dans le groupe «Biscuiterie, empaqueteurs et placeurs», il est entendu qu'en principe et sous réserve de l'efficacité de la production, lorsqu'il y a du travail à être effectué sur un poste, le ou les employé(s) travaillant habituellement sur ce poste n'est (ne sont) pas déplacé(s).

Advenant que pour des raisons de production, une partie d'un groupe travaillant habituellement sur un poste particulier doit être déplacé, le ou les employé(s) à être déplacé(s) sont dans la mesure du possible, les employés possédant le moins d'ancienneté

Il est entendu que cette disposition ne constitue en aucun temps une garantie de travail sur un poste, soit pour un groupe d'employés, soit pour un employé en particulier.

7. L'employeur s'engage à participer à cinquante pour cent (50%) au coût d'impression de la présente convention collective, ceci sujet à une entente avec le Syndicat quant au choix de l'imprimeur et quant au nombre de copies à être imprimées.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL,  
ce 21 juin 83.

ALIMENTS IMASCO LIMITEE  
(DIVISION VIAU)

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT NATIONAL DE LA  
BISCUITERIE DE MONTREAL,  
(SECTION VIAU),

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: [Signature]

## ANNEXE «A»

## SALAIRES ET CLASSIFICATION

	<u>04-04-83</u>	<u>02-04-84</u>
1. <u>GROUPE BISCUITERIE</u>		
A. Département de la boulangerie		
<u>Classifications</u>		
1- Pétrisseur	9.77	10.32
2- Préparateur gras végétal votator	9.77	10.32
3- Cuiseur - 2 fours	10.22	10.77
4- Cuiseur - 1 four	9.77	10.32
5- Suppléant aux fours	9.43	9.98
6- Opérateurs de découpeuses, rotative, wire cut	9.77	10.32
7- Lamineurs	9.43	9.98
8- Opérateur suppléant aux machines (soir)	9.56	10.11
9- Aides suppléants	9.31	9.86
10- Travail général	*	*
B. Département d'Empaquetage		
<u>Classifications</u>		
20- Préparateur de crème	9.43	9.98
21- Opérateur dépositrice de crème (Quality)	9.77	10.32
22- Opérateur formeuse et fermeuse (2 machines) ou Opérateur formeuse et cordeuse (2 machines) ou opérateur formeuse et enveloppeuse (2 machines)	9.37	9.92
23- Opérateur enveloppeuse	9.10	9.65
- Opérateur de 2 machines (formeuse et enveloppeuse)	9.37	9.92
24- Opérateur cordeuse	9.10	9.65
25- Opérateur suppléant aux machines	9.50	10.05
26- Préposés aux balances et encaisseurs	9.10	9.65
27- Travail général	*	*
28- Scelleur	*	*
29- Surveillant aux fours	9.31	9.86
30- Aides aux fours, tables	9.17	9.72
31- Placeur au dallot	*	*
32- Empaqueteur	*	*
33- Nettoyeuse générale	9.10	9.65
34- Opérateur enveloppeuse (Forgrove)	9.10	9.65

04-04-8302-04-84

## C. Département de Décoration

Classifications

40- Préparateur de guimauve vertol	9.84	10.39
41- Préparateur de gelées confitures	9.56	10.11
42- Préparateur de chocolat	9.84	10.39
43- Opérateur dépositrice - 3	9.69	10.24
44- Opérateur dépositrice - 1&2	9.56	10.11
45- Opérateur enrobeuse	10.01	10.56
46- Opérateur suppléant enrobeuses	9.43	9.98
47- Opérateur suppléant aux machines	9.50	10.05
48- Opérateur formeuse	9.10	9.65
49- Opérateur fermeuse & enveloppeuse	9.37	9.92
50- Préposé aux balances & encaisseurs	9.10	9.65
51- Travail général	*	*
53- Surveillant dépositrice	9.31	9.86
54- Placeur au dallot	*	*
55- Empaqueteur	*	*
56- Opérateur enveloppeuse (Flowpack)	9.10	9.65
57- Aide surveillant	9.17	9.72

2. GROUPE CONFISERIE

## A. Département de Fabrication

Classifications

65- Surveillant clairs	9.09	9.64
67- Confiseur-bouilleur suppléant - tire et toffee	8.73	9.28
68- Confiseur-bouilleur suppléant tire et toffee	8.49	9.04
69- Confiseur-bouilleur moguls	8.73	9.28
70- Aide confiseur-bouilleur moguls	8.25	8.80
71- Confiseur-bouilleur fondant crème autoclaves	8.49	9.04
72- Opérateur Haensel U.P. 55	8.73	9.28
73- Opérateur Forgrove 42C	8.73	9.28
74- Opérateur super 42	8.73	9.28
75- Opérateur Brierly (menthes)	8.73	9.28
76- Suppléant opérateur Brierly	8.37	8.92
77- Opérateur Briton Latini	8.61	9.16
78- Confiseur dragées, gommes laquées	8.61	9.16

04-04-8302-04-84

79- Aide confiseur dragées, gommes laquées	8.25	8.80
80- Opérateur autoclaves	8.37	8.92
81- Opérateur strieurs	8.37	8.92
82- Opérateur moguls et sableuse	8.78	9.33
83- Opérateur moguls	8.73	9.28
84- Manutentionneur piles moguls	8.49	9.04
85- Lamineur de menthes	8.44	8.99
86- Travail général	**	**

## B. Département Empaquetage

Classifications

95- Opérateur transwrap 750	8.76	9.31
96- Opérateur transwrap TWST 2	8.76	9.31
97- Préposé empaquetage en vrac	8.21	8.76
98- Manutentionnaire manuel produits finis	8.14	8.69
99- Travail général	**	**
100- Surveillant	8.44	8.99
101- Opérateur enveloppeuse H.B.X.	8.31	8.86
102- Opérateur Rose 5 IST	8.31	8.86
103- Opérateur Forgrove 22B(2 machines)	8.31	8.86
104- Empaqueur	**	**
105- Préposé commandes échantillons	8.25	8.80
** 1o stage Embauche	7.83	8.38
2o stage 45 jours de travail à l'intérieur de 90 jrs de calendrier	8.00	8.55
3o stage 45 jours de travail	8.14	8.69

3. GROUPE SERVICES

## A. Département de la Réception

Classifications

115- Suppléant contremaître	9.89	10.44
116- Préposé sucre et farine en vrac	9.67	10.22
117- Receveur	9.56	10.11
118- Livreur matériel lourd	9.56	10.11
119- Magasinier matériel empaquetage	9.37	9.92
120- Opérateur couteau à papier	9.50	10.05
121- Manoeuvres (charriot électrique)	9.37	9.92

04-04-83

02-04-84

## B. Département de l'Expédition

Classifications

130- Opérateur scelleuse (2 machines)	9.56	10.11
131- Opérateur scelleuse (1 machine)	9.43	9.98
132- Empileur à la scelleuse	9.23	9.78
133- Travail général	*	*
134- Expéditeur	9.56	10.11
135- Préposé aux commandes au convoyeur	9.56	10.11
136- Conducteur de charriot élévateur aux tablettes et chauffeur de camion	9.56	10.11
137- Conducteur de chariot» élévateur aux tablettes	9.43	9.98
138- Conducteur de chariot élévateur et chauffeur de camion	9.43	9.98
139- Conducteur de chariot élévateur manutention	9.37	9.92
140- Aide à l'expédition	9.03	9.58
141- Conducteur chariot élévateur, chauffeur de camion et empileur	9.43	9.98
142- Remplaçant au chargement	9.56	10.11

## C. Département de la Livraison

Classifications

150- Chauffeur de camion-remorque	10.03	10.58
-----------------------------------	-------	-------

## C. Département du Nettoyage

Classifications

160- Nettoyeurs spécialisés	9.50	10.05
161- Nettoyeurs généraux	9.10	9.65
162- Allumeur de four (boul.)	9.50	10.05
163- Monteur opérateur (boul.)	9.50	10.05
164- Monteur opérateur (emp.)	9.50	10.05

## 4. GROUPE EMPLOYES DE METIER

Classifications

170- Chef mécanicien	12.45	13.00
171- Mécaniciens ajusteurs Classe 'A'	12.15	12.70
172- Mécaniciens ajusteurs Classe 'B'	11.54	12.09
173- Mécaniciens ajusteurs Classe 'C'	10.88	11.43

174- Aide général mécanique et entretien	9.46	10.01
175- Maître électricien (licence A-2)	12.45	13.00
176- Electricien Classe 'A' (licence C)	12.15	12.70
177- Electricien classe 'B' (lic. 'C' restrictions)	11.54	12.09
178- Electricien classe 'B' (lic. 'C' construction)	10.88	11.43
179- Maître plombier	12.45	13.00
180- Plombier Classe 'A' (tuyauteur-plombier)	12.15	12.70
181- Plombier classe 'B' (tuyauteur-restriction)	10.88	11.43
182- Menuisier classe 'A' (charpentier-menuisier)	12.15	12.70
183- Menuisier classe 'B' (restrictions)	10.88	11.43
Apprentis (Elect. Plomb. Menuisier, Mécanicien)	10.88	11.43
184- 36 mois	10.62	11.17
185- 24 mois	10.36	10.91
186- 12 mois	10.10	10.65
187- A l'embauche	9.84	10.39
188- Assistant-magasinier	9.04	9.59
189- Chef électricien et électronicien	13.05	13.60
190- Graisseur apprenti mécanicien	10.10	10.65
*		
1o stage Embauche	8.63	9.18
2o stage 45 jrs de travail à l'intérieur de 90 jrs de calendrier	8.82	9.37
3o stage 45 jrs de travail	8.98	9.53

N.B. 1. Lors de mise à pied ou de rappel à la suite d'une mise à pied, l'employé ainsi rappelé et qui aura terminé sa période de probation, sera rappelé au travail par ordre d'ancienneté et si il est assigné à la tâche d'empaqueteur, il sera payé au taux du 2ième stage avant d'avoir le taux standard de la tâche, en tenant compte des journées déjà accumulées.

L'employé qui, à l'expiration du 2ième stage n'a pas atteint la compétence requise pour accéder au 3ième stage, sera reclassifié à travail général.

2. Un employé déjà assigné à une tâche dans l'usine qui a terminé sa période de probation, et qui obtient par affichage le poste d'empaqueteur, il sera payé au taux du 2ième stage.

## A N N E X E 'B'

MODIFICATIONS APORTEES AUX ARTICLES 14, 15, 17, 18 ET 22 DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA CLASSIFICATION NO. 142.

### Article 14: Cédule de travail

La cédule de travail pour l'occupant du poste "remplaçant au chargement" classification 142 est de trente-six (36) heures pour la semaine "A" et de quarante-quatre (44) heures pour la semaine "B".

Les heures régulières de travail de la semaine "A" s'échelonnent de 18.00 hres à 06.30 hres pour le lundi, mardi et vendredi pour un total de trente-six (36) heures;

Les heures régulières de travail de la semaine "B" s'échelonnent de 18.00 hres à 06.30 hres pour le lundi, mardi et vendredi et de 23.30 hres à 8.00 hres pour le mercredi pour un total de quarante-quatre (44) heures.

### Article 15: Période de repos

Quatre (4) périodes de repos de 15 minutes payées, comprises dans les heures normales de la journée de douze (12) heures seront accordées comme suit:

- 15.01 1ère période de repos: entre 1.30 h. et 2.30 h. du début de l'équipe de travail.
- 15.02 2e période de repos: entre 3.30 h. et 4.30 h. du début de l'équipe de travail
- 15.03 3e période de repos: entre 8.30 h. et 9.30 h. du début de l'équipe de travail
- 15.04 4e période de repos: entre 10.30 h. à 11.30 h. du début de l'équipe de travail
- 15.05 la période de repas sera de trente (30) minutes et se situera vers le milieu de l'équipe de travail.

### Article 17: Temps supplémentaire

Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison de salaire et demi, Le travail supplémentaire signifie tout travail exécuté avant ou après les heures normales de travail par jour ou par semaine.

### Article 18: Fêtes chômées et payées

Les jours énumérés à l'article 18.01 de la convention collective sont reconnus comme jours de congé payés sur la base de la journée normale de travail au taux régulier; si la journée de fête coïncide avec un jour de repos, celle-ci peut être déplacé à la semaine suivante ou précédente.

### Article 22: Congés pour maladie

L'accumulation des jours de maladie se fera au rythme de une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée par mois basée sur une journée normale de huit (8) heures.

LETTRE D'ENTENTE

ALIMENTS IMASCO LIMITEE

Taux applicables aux salariés occupant au 1er avril 1983 une classification  
du groupe confiserie.  
-----

Les employés qui occupent actuellement une classification du département de la confiserie recevront, pendant la durée de la convention collective, les taux ci-après indiqués tant qu'ils demeureront à cette classification et ce, nonobstant les taux apparaissant à ladite convention.

<u>Classifications (fabrication)</u>	<u>Au 1er avril 83</u> <u>+ .30 ¢</u>	<u>Au 1er avril 84</u> <u>+ .28 ¢</u>
65- Surveillant clairs	9.73	10.01
67- Confiseur-bouilleur suppléant toffee	9.33	9.61
68- Confiseur-bouilleur suppléant tire & toffee	9.07	9.35
69- Confiseur-bouilleur moguls	9.33	9.61
70- Aide confiseur bouilleur moguls	8.80	9.08
71- Confiseur-bouilleur fondant crème autoclaves	9.07	9.35
72- Opérateur Haensel U. p 55	9.33	9.61
73- Opérateur Forgrove 42C	9.33	9.61
74- Opérateur Super 42	9.33	9.61
75- Opérateur Brierly (menthes)	9.33	9.61
76- Suppléant opérateur Brierly	8.93	9.21
77- Opérateur Briton Latini	9.20	9.48
78- Confiseur dragées, gommes laquées	9.20	9.48
79- Aide confiseur dragées, gommes laquées	8.80	9.08
80- Opérateur autoclaves	8.93	9.21
81- Opérateur strieur	8.93	9.21
82- Opérateur moguls et sableuse	9.39	9.67
83- Opérateur moguls	9.33	9.61

ALIMENTS IMASCO (1980) LTEE

page 2...

84- Manutentionneur piles moguls	9.07	9.35
85- Lamineur de menthes	9.01	9.29
86- Travail général	8.68	8.96

B. Département de l'emballage

95- Opérateur moguls et sableuse	9.37	9.65
96- Opérateur transwrap TWST 2	9.37	9.65
97- Préposé emballage en vrac	8.75	9.03
98- Manutentionnaire manuel produits finis	8.68	8.96
99- Travail général	8.68	8.96
100- Surveillant	9,01	9.29
101- Opérateur enveloppeuse H.B.X.	8.87	9.15
102- Opérateur Rose 5 IST	8.87	9.15
103- Opérateur Forgrove 22 B (2 machines)	8.87	9.15
104- Emballeur	8.68	8.96
105- Préposé commandes échantillons	8.80	9.08

2e stage 8.52 8.80

ALIMENTS IMASCO LIMITEE  
(DIVISION VIAU)

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DE LA  
BISCUITERIE DE MONTREAL,  
(SECTION VIAU),

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_