



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

81729 DÉPÔT

Dépôt N°: 85 11 147

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

08172-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23321-02
Date	Signature: 85-10-23	Réception: 85-11-20	Durée	Du: 85-10-23	Au: 87-07-04	Nombre de salariés régis par la convention collective: 23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie Confiserie et du Tabac L: 480 293, Boul. Vachon, C.P. 938 Ste-Marie-de-Beauce, Qc G6E 3C1 Att: M. Lionel Demers	<input type="checkbox"/> Déposant Aliments Culinar Inc. Division Entrepôt Biscuits Québec 4945, rue Ontario Est Montréal, Qc H1V 1M2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL Région: 63-03 Activité: 6311-08 Affiliation: 07 FTQ

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

ETABLISSEMENT VISE: 1200 rue Neuville, Québec, G1P 3A7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Lionel Demers</i>	85-11-22

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

003 (094)

RECHERCHE

5 NOV 20 12:20
 B.B.
 MESSAGER
 S.C.G.T.
 OFFICE

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ALIMENTS CULINAR INC.

(Division entrepôt Biscuits Québec)

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC (FAT - COI - CTC - FTQ)
Local 480

85 NOV 20 12:20

A B.

E.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	-	But.....	PAGE	1
ARTICLE 2	-	Reconnaissance syndicale.....		1
ARTICLE 3	-	Droits de la gérance.....		2
ARTICLE 4	-	Sécurité syndicale.....		3
ARTICLE 5	-	Représentation syndicale.....		4
ARTICLE 6	-	Règlement de griefs.....		8
ARTICLE 7	-	Dossier du salarié.....		14
ARTICLE 8	-	Congédiement, suspension, mesures disciplinaires.....		15
ARTICLE 9	-	Ancienneté.....		16
ARTICLE 10	-	Fonction vacante.....		20
ARTICLE 11	-	Réduction de main-d'oeuvre, reprise du travail et transfert.....		25
ARTICLE 12	-	Mutation hors de l'unité de négociation et accès à ladite unité.....		27
ARTICLE 13	-	Accidents du travail.....		28
ARTICLE 14	-	Permissions d'absence.....		31
ARTICLE 15	-	Indemnité de départ.....		35
ARTICLE 16	-	Habits de travail.....		36
ARTICLE 17	-	Congés et crédits de maladie.....		39
ARTICLE 18	-	Assurance collective.....		41
ARTICLE 19	-	Sécurité et santé.....		41
ARTICLE 20	-	Comité de sécurité.....		42
ARTICLE 21	-	Comité de relations de travail.....		43
ARTICLE 22	-	Tableau d'affichage.....		44

(suite)

ARTICLE 23	- Heures de travail.....	PAGE	44
ARTICLE 24	- Périodes de repas et de repos.....		47
ARTICLE 25	- Surtemps.....		48
ARTICLE 26	- Prime d'équipe.....		51
ARTICLE 27	- Dépenses des camionneurs.....		51
ARTICLE 28	- Congés chômés et payés.....		52
ARTICLE 29	- Vacances.....		55
ARTICLE 30	- Fonctions et salaires.....		58
ARTICLE 31	- Retraite.....		59
ARTICLE 32	- Durée de la convention collective.....		59
	LETTRE D'ENTENTE.....		60
	LETTRE D'ENTENTE.....		61

ARTICLE 1 - BUT

Le but de cette convention collective de travail est d'assurer un traitement égal à tous les salariés, de leur procurer des conditions de travail satisfaisantes telles que prévues dans cette convention, et de permettre un dialogue franc et sincère entre la compagnie et le syndicat et leurs représentants.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur collectif des salariés visés par l'accréditation émise le 11 août 1982 et amendée le 19 mars 1984.

2.02 L'employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de contrainte ou de coercition par l'employeur ou un de ses agents contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat. De plus, aucune coercition ou intimidation ne sera exercée ou pratiquée par le syndicat pour obliger un salarié à adhérer au syndicat.

2.03 Le syndicat convient de ne mener aucune activité

syndicale durant les heures de travail autres que celles qui sont autorisées par cette convention.

2.04 Afin d'assurer une opération continue qui maintiendra une parfaite harmonie entre les salariés et l'employeur et dans l'intérêt d'une meilleure collaboration entre le syndicat et l'employeur, il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, lock-out, ralentissement ou suspension de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE

3.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention et de la loi, le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses obligations.

3.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation, selon le certificat d'accréditation, ne doivent pas accomplir du travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- a) Formation, entraînement, tests, essais, dépistage et correction de difficultés

d'opérations;

b) en cas d'urgence;

c) pour remplacer un salarié en retard ou absent du travail;

d) lorsqu'il y a au préalable une entente écrite à cet effet entre les parties.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

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

4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat dès sa période de probation complétée et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

4.03 L'employeur convient de retenir du salaire des salariés régis par cette convention, les frais d'initiation et les cotisations syndicales hebdomadaires. L'employeur remettra

au Secrétaire-financier du Local 480 les sommes ainsi perçues avec une liste des noms et numéros d'assurance-sociale des cotisants dans les dix (10) jours suivant la fin du mois fiscal.

4.04 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il a été expulsé du syndicat.

4.05 L'employeur inscrira le montant déduit pour cotisations syndicales sur les formules T4 et TP4.

4.06 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la compagnie n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

4.07 Tout salarié peut révoquer son affiliation au syndicat selon les modalités du Code du Travail.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de désigner deux (2) délégués syndicaux, constituant le comité syndical: Un (1) délégué en chef et un (1) assiatant-délégué en

chef qui représenteront les salariés, dont un représentant les camionneurs-livreurs et l'autre les salariés de l'entrepôt.

5.02 Il incombe aux délégués de transiger avec la compagnie des questions relatives à la négociation et à l'application de cette convention, ainsi que d'aider les salariés dans la représentation de leurs griefs.

Aucun de ces salariés ne doit quitter son poste pour quelque période de temps que ce soit, sans obtenir, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.

De plus, s'il désire rencontrer un salarié à son poste de travail, le supérieur immédiat de ce salarié doit être avisé au préalable, que le délégué désire rencontrer ce salarié.

5.03 Lors de rencontres officielles avec le responsable de l'entrepôt, les deux (2) représentants du syndicat peuvent être relevés de leurs fonctions. A de telles rencontres, l'Agent d'affaires du Local 480 peut être présent.

5.04 A tout salarié qui est élu ou choisi à un poste à plein temps au syndicat, une permission d'absence sans paye est accordée pour une période d'un (1) an renouvelable à chaque année.

Durant cette absence, le salarié ainsi élu ne perd pas son état d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté. A son retour à l'entrepôt il est réinstallé dans son ancien département.

Il est entendu que pas plus d'un (1) salarié à la fois peut se prévaloir de cet article.

5.05 Sur la demande du syndicat, des permissions d'absence sans paye, dans le but de participer à des activités syndicales, sont accordées par l'employeur aux membres du comité syndical tel que définie à 5.01 pourvu que:

a) Pas plus que deux (2) salariés au total ou plus qu'un (1) salarié d'une même classification ne reçoivent une telle permission en même temps.

b) De telles permissions ne doivent pas excéder dix (10) jours au total pour un délégué pour chaque période de six (6) mois à compter de la date de signature de cette convention. Pour le calcul de ces journées d'absence, les rencontres pour fins de négociations de la convention collective ne sont pas prises en considération.

c) Ces permissions sont demandées au moins dix (10) jours à l'avance par écrit. De tels avis doivent comporter les noms des délégués que le syndicat désire relever. Les cas spéciaux sont pris en considération par l'employeur.

5.06 Toutes absences pour activités syndicales n'affectent en rien le dossier d'assiduité d'un délégué.

5.07 Le syndicat doit informer par écrit l'employeur de la composition du comité syndical chez l'employeur en donnant le nom, l'adresse et le numéro de téléphone à domicile de chacun des membres, au moins quarante-huit (48) heures avant l'entrée en fonction de ce délégué.

5.08 L'Agent d'affaires du syndicat a droit, durant les heures de travail, de pénétrer sur les propriétés de l'employeur aux fins d'avoir un entretien avec les membres du syndicat, après avoir reçu au préalable l'autorisation du responsable de l'entrepôt ou de son représentant désigné et à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption dans la marche des opérations.

5.09 L'employeur paie le salaire de tout délégué du syndicat pour tout le temps consacré à la discussion ou à la

négociation avec les représentants de l'employeur, pourvu que telle discussion ait lieu sur les propriétés de l'employeur ou en un endroit déterminé par l'employeur. Cette compensation est payée au taux de salaire de base de ces salariés pour les heures normales de travail.

ARTICLE 6 - REGLEMENT DE GRIEFS

6.01 a) Définition

Un grief est un différend qui survient entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur, quant à l'interprétation et l'application des dispositions de cette convention et de la loi.

b) Comité de griefs

Le syndicat s'engage à maintenir en fonction pendant toute la durée de la présente convention collective un groupe de deux (2) représentants, membres du comité syndical et salariés de l'employeur depuis plus d'un (1) an de service, qui sera connu comme le Comité des griefs. Ces deux (2) membres sont le délégué en chef et l'assistant-délégué en chef.

c) Procédure accélérée

Afin d'en arriver à un règlement rapide, un salarié, qui ne désire pas loger un grief formel, peut discuter de son problème

avec son supérieur immédiat, accompagné d'un délégué syndical. Tout grief formel, que par la suite il désire présenter, doit être soumis à la première étape dans les délais précisés à l'article 6.02.

6.02 Première étape: Supérieur immédiat verbal

Sous peine de nullité dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié accompagné de son délégué syndical, doit soumettre à son supérieur immédiat (représentant de l'employeur) son grief verbalement. Cependant, il est convenu que si le salarié subit une injustice qui ne peut être vérifiée qu'après un certain temps, ne devant pas excéder six (6) mois, les délais de présentation du grief courent à partir du moment où l'injustice était vérifiable.

6.03 Deuxième étape: Responsable de l'entrepôt

Si le supérieur immédiat (représentant de l'employeur) ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief est alors soumis par écrit, au responsable de l'entrepôt par un représentant autorisé du syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat. Le responsable de l'entrepôt convoque alors le Comité syndical, et les représentants autorisés des parties se rencontrent dans les

dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief par le responsable de l'entrepôt et tentent d'en arriver à un règlement.

6.04 Troisième étape: Arbitrage

Si un règlement n'est pas intervenu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de rencontre, le grief peut alors être soumis à un arbitre unique dans un délai additionnel de dix (10) jours ouvrables à défaut de quoi le grief sera alors considéré comme réglé. La partie qui demande l'arbitrage doit en informer l'autre partie par lettre recommandée et ce dans le délai additionnel de dix (10) jours prévus ci-haut.

6.05 Prolongation des délais

Les deux parties peuvent par entente mutuelle écrite prolonger l'un ou l'autre des délais prévus à la procédure de règlement de griefs.

6.06 Choix de l'arbitre

Dans l'éventualité d'un arbitrage, les parties conviennent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où la demande d'arbitrage a été faite; sinon le Ministre du Travail sera prié par l'une ou l'autre des parties aux présentes immédiatement après ce délai, d'en nommer un selon les dispositions du Code du Travail.

6.07

Pouvoir de l'arbitre

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

b) Dans le cas de congédiement, de suspension ou autre décision déclaré injuste par l'arbitre, ce dernier a le pouvoir d'ordonner le réembauchage ou la réinstallation selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de l'employeur, en tenant compte toutefois des gains et autres avantages que le salarié a reçu dans l'intervalle. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision que celle déclarée injuste et qui peut lui sembler plus équitable dans les circonstances, c'est-à-dire, maintenir, diminuer ou annuler la décision de l'employeur. Toutefois, il doit donner les motifs explicites pour soutenir sa décision.

c) La décision de l'arbitre est obligatoire, lie

les deux parties et les salariés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux parties.

6.08 Aucune action civile, pénale ou criminelle pouvant résulter d'un grief n'est exercée par le salarié, l'employeur, le syndicat ou les intéressés devant les tribunaux à juridiction judiciaire ou quasi-judiciaire avant que les diverses étapes de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage ci-haut prévues n'aient été épuisées.

6.09 Le syndicat et l'employeur défraient à part égale les honoraires et les dépenses de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail n'en assume les frais.

6.10 Témoin

Chacune des parties peut, à la troisième étape de procédure ci-haut prévue, requérir à ses frais la présence de tout témoin de l'extérieur qu'elle juge nécessaire. Il est entendu que des dispositions raisonnables seront prises afin de permettre à l'arbitre l'accès du lieu du travail d'où origine le grief à l'arbitrage, lorsque celui-ci le juge utile. Chacune des parties compense, s'il y a lieu, les témoins qu'elle assigne parmi les salariés. L'employeur autorisera l'absence de tout salarié appelé par l'arbitre à témoigner, à la demande du

syndicat ou désigné par elle comme représentant devant l'arbitre.

6.11 Représentation

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

6.12 Grief de groupe

L'employeur considère tout grief signé par plus d'un salarié ou présenté par le syndicat au nom d'un groupe de salariés lorsque les noms de personnes concernées y sont mentionnés. Ce grief est présenté directement à la 2e étape au responsable de l'entrepôt dans les délais prévus à la 1ère étape.

6.13 Grief de congédiement, de suspension

Malgré ce qui précède, il est entendu qu'un grief concernant un congédiement, une suspension présumée injuste, peut être valablement présenté par écrit, et dûment signé, directement à l'étape deux (2) de la procédure ci-haut prévue, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date où la mesure disciplinaire a été remise par écrit au salarié en présence de son représentant syndical.

Il est entendu que la Compagnie devra y inscrire les motifs de sa décision.

6.14 Lorsqu'un délégué syndical a une plainte ou un grief personnel à formuler, il peut être accompagné de l'autre délégué pour toutes discussions avec le ou les représentants de l'employeur.

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

6.16 Si l'employeur a un grief à loger, il procède à compter de la troisième étape en faisant les changements qui s'imposent.

ARTICLE 7 - DOSSIER DU SALARIE

7.01 Un salarié est informé par écrit lorsqu'un avis disciplinaire ou une plainte ou toute notation d'inconduite est déposé à son dossier dont copie est remise au délégué syndical.

7.02 Lorsqu'un avis disciplinaire ou plainte est

signifié à un salarié selon la procédure disciplinaire expliquée à l'article 7, le délégué syndical sera présent. Si un salarié croit la plainte ou l'avis injustifié il peut présenter un grief selon l'article 6.

7.03 Le dossier d'un salarié est libéré de toutes ses offenses datant de plus d'un (1) an.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION, MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Lorsqu'un salarié est congédié ou suspendu sans préavis, le délégué du secteur est informé immédiatement après la décision, et le salarié visé a l'opportunité d'avoir une entrevue avec son délégué syndical, avant son départ, pour une durée maximum de trente (30) minutes.

8.02 Lorsqu'un contremaître ou tout autre membre de la direction donne un avis disciplinaire à un salarié, cet avis est écrit et le délégué syndical doit être présent.

Dans le cas où un avis disciplinaire concerne un délégué, l'autre délégué doit être présent.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Définition

L'ancienneté est le statut relatif des salariés à l'égard de la durée d'un emploi continu avec l'employeur.

9.02 a) Aucun salarié n'a le droit d'ancienneté tant qu'il n'a pas accumulé cinquante (50) jours de travail. Ces cinquante (50) jours de travail doivent être accumulés durant six (6) mois consécutifs.

b) Après l'expiration de cette période, l'ancienneté est rétroactive à la date de son premier embauchage, mais à une date rétroactive de six (6) mois maximum.

c) Pendant sa période de probation (essai) de cinquante (50) jours, un nouveau salarié ne peut se prévaloir des articles de cette convention, sauf quant aux clauses monétaires.

9.03 L'ancienneté d'un salarié est rompue et terminée à toutes fins lorsque:

a) Il est congédié pour cause et n'est pas réintégré dans ses fonctions, selon les dispositions de la procédure de

grief prévue dans cette convention.

b) Il quitte de plein gré l'emploi de l'employeur.

c) A l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, il n'a pas accumulé un minimum de quatre cent quatre-vingt (480) heures de travail, à moins que l'absence ne soit due à une maladie ou un accident.

d) A la suite d'une mise à pied, et dans les trois (3) jours suivant la réception d'un avis de se présenter au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, il fait défaut soit de:

i) retourner au travail, ou

ii) aviser l'employeur de son intention de retourner au travail, et ne se présente pas dans une (1) semaine, suivant la réception d'un tel avis.

e) Il est absent de son travail au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation écrite sauf s'il peut clairement établir qu'au cours de ces trois (3) jours, il était dans l'incapacité physique totale de communiquer avec

l'employeur, ou lui faire parvenir la communication.

f) Il est absent de son travail au-delà de la date de permission d'absence sans autorisation écrite.

g) Il est absent du travail pendant une période de vingt-quatre (24) mois pour cause de maladie ou d'accident autres que de travail.

9.04 a) Lorsqu'un salarié a acquis ses droits d'ancienneté et qu'il est malade, accidenté, mis à pied ou en permission d'absence, selon les dispositions de cette convention, ce temps n'est pas déduit de son ancienneté (service continu), et sujet aux conditions établies à chacun des articles de cette convention concernant ces cas.

b) Un salarié, alors qu'il reçoit des prestations des Accidents du Travail continue d'accumuler son ancienneté et peut maintenir en vigueur aux conditions des autres salariés son assurance-groupe jusqu'à ce que son médecin le déclare apte à reprendre son travail, et selon les conditions établies à l'article de cette convention concernant ce cas.

9.05 a) La liste d'ancienneté acceptée par les parties à la signature de cette convention est affichée de façon permanente dans l'entrepôt sur le tableau à cet effet.

b) Cette liste est révisée à tous les six (6) mois et une (1) copie est remise au syndicat.

c) La liste comprend: nom, prénom, numéro de poinçon, fonction et date d'emploi.

d) L'ordre alphabétique du nom de famille prévaut pour les salariés ayant une même date d'ancienneté.

9.06 Dans les cas d'emplois affichés, de réduction de personnel dans une fonction, de mises à pied et de rappels au travail suite à une mise à pied, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié satisfasse aux exigences normales de la fonction en cause.

9.07 Lorsqu'un salarié s'absente de son travail par suite de maladie ou accident, ce salarié peut reprendre lors de son retour au travail, la fonction qu'il occupait lors de son départ, en autant qu'il soit capable de remplir la fonction.

9.08 Cependant, dans le cas où un salarié est absent de son travail par suite d'accident du travail et qu'il ne peut reprendre, lors de son retour au travail, la fonction qu'il

occupait lors de son départ, ce salarié est sujet à l'application de l'article 13, *Accidents du travail*..

9.09 L'ancienneté s'applique aussi pour le choix de l'équipe et de la fonction dans l'entrepôt, ces choix devront se faire dans le mois qui suit la date de signature de la convention ou lorsqu'il y a changement d'horaire.

ARTICLE 10 - FONCTION VACANTE

10.01 Affichage, candidature

a) Toute fonction vacante que l'employeur désire combler ou toute fonction nouvellement créée autre que ouvrage général, doit être affichée sur les tableaux à cette fin pour une période de quatre (4) jours complets de travail incluant les jours où l'affichage est placé et enlevé.

Une fonction est considérée vacante lorsqu'elle l'est pour une période de trois (3) mois consécutifs de calendrier ou plus.

b) L'affichage consiste en une brève description des responsabilités de la fonction; le titre de la fonction et le taux horaire sont indiqués. Les exigences minimales sont inscrites sur l'affichage pour informer les candidats sur les

connaissances qui sont nécessaires pour acquérir une compétence suffisante pour accomplir la fonction de façon satisfaisante à la fin de la période d'adaptation.

c) Les candidats doivent soumettre à qui de droit leur candidature par écrit, en duplicata, dans le délai prescrit et suivant les directives de la feuille d'affichage; une copie de la candidature du salarié est remise au syndicat par l'employeur.

d) Les candidatures soumises lors d'un affichage sont valables pour une durée de quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Après ce délai, il y a réaffichage de la fonction s'il y a lieu.

e) Une fonction vacante de camionneur est automatiquement remplie par le camionneur remplaçant-livreur sans affichage; le remplacement temporaire d'un camionneur se fera de la même façon, sauf si des raisons valables empêchent l'employeur de la faire; le délégué syndical du secteur a droit de connaître ces raisons.

Il est entendu que le camionneur remplaçant-livreur est affecté à la route et sur le camion libéré temporairement par le camionneur habituellement affecté à ce poste, à la condition que

ce remplaçant camionneur-livreur puisse remplir les exigences du travail à accomplir à ce poste et dans les mêmes conditions.

f) Si le poste de camionneur remplaçant-livreur doit être comblé pendant la période visée au paragraphe précédant, il sera offert par ordre d'ancienneté parmi les substituts désignés à cette fin par l'employeur (voir lettre d'entente à cet effet).

10.02 Advenant qu'un salarié éligible soit absent du travail pour cause de maladie, de vacances ou de maternité, au moment de l'affichage d'une position vacante, il sera loisible au représentant syndical de poser une candidature au nom du salarié absent qui désire postuler. S'il est choisi, la position ne sera pas occupée en permanence avant son retour au travail. Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau dès que connu.

10.03 Choix du candidat

a) Le choix du candidat est fait en conformité avec les dispositions de la clause 9.06 et le salarié qui se croit lésé par une décision de l'employeur peut présenter un grief selon l'article 6 de cette convention.

b) Le choix du candidat se fera dans les deux (2)

jours suivant l'affichage et il sera assigné à une période d'entraînement sur le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa sélection.

c) Les candidatures ne possédant certains prérequis jugés tout à fait essentiels à la fonction, peuvent être refusées lors du choix du candidat; les raisons doivent être fournies par écrit au salarié avec copie au syndicat.

10.04 Période d'adaptation

a) La période d'adaptation du candidat choisi est d'un maximum de dix (10) jours ouvrables cumulatifs à l'intérieur d'une période maximum de trois (3) mois consécutifs de calendrier.

b) Si à la fin de cette période le candidat n'est pas jugé satisfaisant, la période d'adaptation peut être prolongée par entente écrite entre l'employeur et le syndicat, en présence du salarié.

c) Durant cette période, l'employeur ou le salarié prennent une décision, soit, pour l'employeur de laisser le salarié à la fonction ou le retourner à son ancienne, et pour le salarié, de continuer sa période d'adaptation, de la terminer et d'accepter le poste, ou de réintégrer son ancienne fonction.

d) Les candidats choisis, n'ayant pas démontré pendant leur période d'adaptation certaines qualités jugées tout à fait essentielles au bon accomplissement de la fonction, peuvent être refusés pendant cette période; les raisons leur sont fournies par écrit et une copie est remise au syndicat.

e) Tout candidat qui se croit lésé dans ses droits, peut présenter un grief selon l'article 6 de cette convention.

f) Un candidat choisi par affichage reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il a été affecté immédiatement après que sa période d'adaptation est terminée.

10.05 a) Tout salarié, quelque soit son salaire ou sa fonction, peut soumettre sa candidature à un affichage d'emploi et est éligible à cet emploi en conformité de l'article de l'ancienneté et de l'affichage d'emploi de la convention.

b) Un salarié qui, de lui-même, retourne à sa classification originale, alors qu'il est à l'entraînement à un poste pour lequel il avait posé sa candidature, ne peut pas faire application sur le même poste avant une période de douze (12) semaines à compter de la date de son retour à sa fonction originale.

ARTICLE 11 - REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE, REPRISE DU TRAVAIL ET
TRANSFERT

11.01 La réduction de main-d'oeuvre et les rappels au travail des salariés mis à pied se font selon la procédure suivante:

a) Quand un salarié est retiré de sa fonction par suite d'un manque de travail, il lui est donné l'occasion d'être transféré à une autre fonction où il y a un salarié avec moins d'ancienneté et où il est qualifié pour accomplir le travail adéquatement au moment où s'effectue le mouvement de main-d'oeuvre.

b) Le salarié ainsi déplacé a également le même droit.

c) Le rappel au travail pour les salariés de moins de trois (3) ans d'ancienneté se fera comme suit: les salariés devront communiquer avec l'employeur aux heures déterminées par ce dernier afin que les quarts disponibles puissent être distribués par ancienneté parmi

ceux ayant communiqué avec l'employeur.

11.02 Le salarié qui change de fonction selon la procédure 11.01 ci-haut, à une fonction dont le salaire est plus bas, reçoit pendant un maximum de deux (2) semaines le même taux de salaire de son ancienne fonction.

11.03 En cas de réduction de main-d'oeuvre, le salarié déplacé temporairement à la demande de l'employeur conservera son taux de salaire pour la durée du déplacement si ce taux est plus bas. Toutefois, si le salaire est plus élevé, il reçoit ce taux le plus élevé immédiatement.

11.04 Pour les salariés ayant trois (3) années et plus de service, le délégué en chef est informé par écrit des mises à pied projetées quarante (40) heures avant leur mise en exécution.

11.05 Un salarié qui a été déplacé selon la procédure 11.01 ci-haut, reprend son ancienne fonction dès la reprise des opérations à cette fonction, selon son droit d'ancienneté.

11.06 Un salarié transféré à sa propre demande à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction.

11.07 Un salarié affecté par transfert est informé au moment du transfert si ce transfert est permanent ou temporaire.

11.08 Un salarié transféré temporairement à la demande de l'employeur à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, maintient son taux habituel pour la durée du transfert.

ARTICLE 12 - MUTATION HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION ET ACCES A LADITE UNITE

12.01 Un salarié 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 le salarié 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 le salarié 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 sa promotion.

ARTICLE 13 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

13.01 Les salariés qui ont subi un accident du travail et dont l'état nécessite des soins immédiats, reçoivent, sur demande à l'employeur, la permission de s'absenter de leur travail et reçoivent paiement pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

13.02 L'employeur paie directement au salarié le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la loi des Accidents du Travail. C'est-à-dire, quatorze (14) jours suivant le jour de l'accident.

13.03 Les salariés sont payés pour le temps perdu lorsque, sur les ordres du médecin, ils sont requis de quitter leur travail en vue de subir des traitements médicaux ou hospitaliers résultant d'un accident ou de blessures infligées au travail et qui ne sont par ailleurs pas compensés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

13.04 Les salariés sont requis de soumettre un rapport signé par un médecin ou par son représentant, confirmant la nécessité de tels soins et le temps requis pour les administrer.

13.05 L'employeur compense alors le salarié à raison de son taux régulier de salaire en plus d'une allocation d'une (1) heure pour déplacement.

13.06 Un salarié, alors qu'il reçoit des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail continue d'accumuler son ancienneté et peut maintenir en vigueur aux conditions des autres salariés ses bénéfices d'assurance-groupe.

13.07 Lorsqu'un salarié s'absente de son travail suite à un accident du travail, ce salarié peut reprendre, lors de son retour au travail, la fonction qu'il occupait lors de son départ en autant qu'il soit capable de remplir ses fonctions d'une façon satisfaisante.

13.08 Lorsqu'un salarié ne peut reprendre son ancienne fonction à cause de perte de capacité à la suite d'un accident du travail:

a) Le salarié concerné a le droit d'exercer son droit d'ancienneté à une fonction de son choix dont le taux de salaire est égal ou plus bas pourvu qu'il fasse connaître son intention de faire usage de ce droit dans les dix (10) jours ouvrables de son retour au travail après cet accident.

b) Un tel salarié a le droit à une (1) période

d'entraînement d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à cette autre fonction qu'il a choisie.

c) Si à la fin de cette période d'entraînement il est incapable d'exercer cette fonction de façon satisfaisante selon l'employeur, il lui est permis d'exercer son droit d'ancienneté seulement une (1) autre fois dans une autre fonction où il est immédiatement apte et capable de donner satisfaction.

d) Ces droits peuvent être refusés par l'employeur s'il est évident que le salarié n'a aucune chance de réussite. L'employeur avise le délégué en chef du syndicat des motifs du refus.

e) Les cas des salariés dont les capacités sont inférieures à la normale sont étudiés par le syndicat et l'employeur; par entente mutuelle écrite des parties, des décisions sont prises, s'il y a lieu, à l'encontre des principes d'ancienneté prévus dans cette convention en vue de leur procurer un travail selon leurs

capacités.

f) Si les motifs invoqués par l'employeur sont jugés insatisfaisants ou discriminatoires, le salarié par l'entremise de son délégué syndical, peut se prévaloir de son droit de grief selon l'article 6.

g) Si un salarié occupant une fonction permanente est déplacé par un salarié se servant des droits mentionnés à la présente clause 13.08 paragraphe a) et paragraphe b), ce salarié déplacé aura le droit d'exercer son droit d'ancienneté à une autre fonction où il est qualifié pour faire le travail.

ARTICLE 14 - PERMISSIONS D'ABSENCE

14.01 Une permission d'absence est à la discrétion de l'employeur, sauf pour les cas de maternité, de mortalité, de naissance, de devoir de juré et de témoin, aux conditions fixées ci-dessous.

14.02 Mortalité

a) Dans le cas de mortalité du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère d'un salarié, ce dernier a droit à cinq (5) jours d'absence sans perte de salaire, à compter du jour du décès. Ces jours sont des jours ouvrables.

b) Dans le cas de mortalité du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié, ce dernier a droit à trois (3) jours d'absence, sans perte de salaire, à compter du jour du décès. Ces jours sont des jours ouvrables.

c) Dans le cas de mortalité d'un grand-parent, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère d'un salarié ou de son conjoint, ce dernier a droit à un (1) jour d'absence sans perte de salaire pour assister aux funérailles.

d) Une preuve attestant le décès peut être exigée par l'employeur avant le paiement du ou des jours d'absence. Le nom de la personne décédée et le lien de parenté avec le salarié doivent être indiqués sur le certificat émis.

e) Les jours d'absence prévus ci-haut ne sont pas payés dans le cas où normalement le salarié concerné ne travaille pas, ni dans le cas où le salarié est déjà payé pour un jour férié.

f) Lorsque les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du domicile du salarié, le salarié a droit à une (1) journée d'absence additionnelle, sans perte de salaire, le lendemain des funérailles.

g) Pour les fins de cet article et de toute autre disposition de la convention collective, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:

i sont mariés et cohabitent; ou

ii vivent ensemble maritalement et qui, au moment du décès (ou de l'évènement en question);

a) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

b) étaient publiquement représentés comme conjoints.

14.03 Naissance

A la naissance d'un enfant d'un salarié, deux (2) journées sont accordées sans perte de salaire à ce salarié, en autant qu'elles sont prises en dedans d'une période de dix (10) jours de

l'avènement, après un avis à l'employeur.

14.04 Devoir de juré et de témoin

a) Un salarié appelé comme juré, ou convoqué comme témoin, est payé la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé.

b) Les salariés doivent aviser l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'appel comme juré ou suivant la sommation comme témoin. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de la compensation reçue.

14.05 a) Un salarié qui désire une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables et plus doit en faire la demande par écrit à l'employeur.

b) Cette permission d'absence est transmise par écrit par l'employeur au salarié avec copie au syndicat jointe à la copie de la demande du salarié.

14.06 a) Toute permission d'absence de plus de trois (3) mois prive un salarié des droits que lui donne cette convention,

sauf celui de l'ancienneté.

b) Dans ce cas, l'ancienneté s'accumule pour les trois (3) premiers mois d'une telle absence et le reste de la durée de cette permission d'absence est déduit de l'ancienneté du salarié.

14.07 Lorsqu'un salarié s'absente de son travail par suite de permission d'absence, ce salarié peut reprendre lors de son retour au travail, la fonction qu'il occupait lors de son départ, en autant qu'il soit capable de remplir ses fonctions d'une façon permanente.

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE DEPART

15.01 Les salariés qui ont plus de cinq (5) ans de service qui sont licenciés par suite de changements technologiques ou fermeture d'établissement, recevront une indemnité de départ, au taux de leur salaire régulier, égale à une (1) semaine pour chaque année ou partie d'année avec l'employeur.

ARTICLE 16 - HABITS DE TRAVAIL

16.01 a) Les camionneurs et les aide-camionneurs doivent porter l'uniforme réglementaire fourni par l'employeur à raison d'un uniforme d'été remis avant le 1er mai et un uniforme d'hiver remis avant le 1er novembre à tous les deux (2) ans.

b) L'uniforme d'été se compose de:

1 paire de souliers ou vingt-cinq (\$25.) dollars
au choix du salarié

3 paires de pantalons (tropical)

4 chemises à manches courtes

5 pré-noms

1 coupe-vent court d'été imperméabilisé ou non

1 casquette d'été à la demande du salarié

1 ceinture

Des gants de travail seront placés dans le coffre à gants comme équipement prêté aux

camionneurs.

c) L'uniforme d'hiver se compose de:

3 pantalons réguliers

4 chemises à manches longues

2 cardigans (fournis cet automne pour la durée de la convention)

1 coupe-vent d'hiver trois-quart (3/4) doublé

1 prénom

1 paire de souliers ou vingt-cinq (\$25.) dollars au choix du salarié

3 paires de gants de travail doublés

1 casquette d'hiver

1 ceinture

1 planche à pince qui demeure la propriété de

l'employeur.

d) Ces salariés entretiendront leurs uniformes.

16.02 a) Suivant les exigences du service et contre signature des salariés l'employeur fournira gratuitement tout équipement ou vêtement spécial qui demeure la propriété de l'employeur, tel que vareuse, gants, bottes et tabliers de caoutchouc ou de cuir.

b) L'employeur fournit des souliers de sécurité à tous les salariés de l'entrepôt. Le coût de ces souliers est assumé une fois l'an par l'employeur et ce sur présentation de la facture. La contribution monétaire de l'employeur est d'un maximum de quarante (\$40.) dollars.

c) Pour les salariés ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté, une contribution de quarante dollars (\$40.00) leur sera attribuée par l'employeur pour l'achat de souliers de sécurité à la signature de la convention. Pour les années subséquentes, un minimum de 225 jours travaillés cumulatifs sera exigé pour avoir droit à la contribution de quarante dollars (\$40.00).

d) Les employés d'entrepôt sont costumés gratuitement

de la façon suivante, pour la durée de la convention:

2 paires de pantalon

5 chemises

1 ceinture

De plus, un manteau sera disponible si nécessaire pour changer les camions dans la cour.

ARTICLE 17 - CONGES ET CREDITS DE MALADIE

17.01 Un (1) an à cinq (5) ans

a) Un salarié qui a un (1) an d'ancienneté et plus, accumule un crédit d'une demi-journée (1/2) par mois en guise de congé maladie.

b) Ce crédit de maladie est payé à 100% du taux de salaire du salarié au moment de la maladie sur présentation d'un certificat médical.

17.02 Les crédits-maladie sont monayables à 100% à l'anniversaire de la convention à tout salarié qui est encore à

l'emploi de l'employeur à cet anniversaire. La valeur de ces crédits est celle du taux de salaire du salarié au moment où ces crédits ont été accumulés.

17.03 Les crédits accumulés, selon leur valeur, sont payés au salarié au moment de son départ volontaire.

17.04 A la date de la retraite, un salarié reçoit le remboursement de ces crédits-maladie selon le nombre de jours de crédits multiplié par le taux de salaire au moment de la retraite. Un tel remboursement sera fait dans un délai maximum d'un (1) an après la date de la retraite.

17.05 Les congés de maladie ne sont pas accumulés dans les cas de mise à pied, à moins que le salarié n'ait travaillé cinq (5) jours dans le mois, ou pendant une permission d'absence pendant laquelle un salarié n'accumule pas d'ancienneté.

N.B.: La lettre d'entente signée en date du 7 octobre 1982 à propos des congés pour maladie accumulés en date du 1er août 1982, continue de s'appliquer jusqu'à épuisement desdits congés.

ARTICLE 18 - ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Les salariés régis par cette convention bénéficient d'un régime d'assurance collective incluant un régime d'assurance-vie, un régime d'assurance-santé et un régime d'assurance-salaire, tel que convenu entre les parties.

18.02 Le plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés ainsi que les nouveaux salariés, dès qu'ils ont complété leur période de probation prévue à l'article 9.02.

18.03 La contribution de chacun des salariés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote-part de l'employeur à l'assureur.

18.04 Les frais de ce régime sont assumés à part égale par l'employeur et le salarié.

ARTICLE 19 - SECURITE ET SANTE

19.01 L'employeur et le syndicat prendront toutes les dispositions nécessaires pour sauvegarder la santé des salariés dans leurs lieux de travail et durant leurs heures de travail. L'employeur et le syndicat conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour la prévention des accidents afin de préserver la sécurité des salariés.

19.02 Par mesure de sécurité, un salarié peut refuser de conduire un véhicule ou un monte-charge défectueux sans pour cela être pénalisé.

19.03 Vu que l'employeur opère dans l'industrie de l'alimentation, les salariés doivent se soumettre à un examen médical payé par l'employeur lorsque requis.

ARTICLE 20 - COMITE DE SECURITE

20.01 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour faire en sorte que le Comité de Sécurité soit un organisme activement et continuellement préoccupé de la protection du salarié au travail.

20.02 Siègeront sur ce Comité: deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants des salariés, choisis par l'employeur et le syndicat.

20.03 Des membres syndiqués du Comité de Sécurité pourraient être invités à assister, sans perte de salaire, à des sessions d'étude concernant la santé et la sécurité qui seraient dispensées par une centrale syndicale ou par le syndicat. Les

frais d'inscription seront payés par le syndicat.

20.04 Un membre syndiqué du Comité de Sécurité peut demander au contremaître du département l'autorisation d'être relevé de son poste de travail, pour une période de temps raisonnable, dans le but d'enquêter lors d'un accident du travail.

ARTICLE 21 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

21.01 L'employeur et le comité syndical conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre partie par un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à l'avance.

21.02 Le but de ce comité est d'étudier, de discuter et de solutionner tous les problèmes que peuvent soumettre l'employeur, les salariés ou le syndicat concernant les conditions de travail, les équipements et vêtements, les conditions d'opérations, et toute situation considérée comme déraisonnable ou discriminatoire.

21.03 Tout problème, ne relevant pas de l'application de la convention collective qui ne trouverait pas sa solution à ce comité, devra être soumis par le responsable de l'entrepôt ou

par le délégué en chef au directeur responsable de l'entrepôt.

21.04 Les ententes conclues lors de ces rencontres peuvent faire l'objet d'amendement à la présente convention collective, tel qu'exprimé à l'article *Amendements à la convention*.

ARTICLE 22 - TABLEAU D'AFFICHAGE

22.01 Le syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre dans les endroits accessibles à tous les salariés sur des tableaux désignés par l'employeur. Tous ces avis doivent être signés par un officier approprié du syndicat et soumis au responsable de l'entrepôt pour approbation avant affichage. L'employeur utilise aussi ces tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL

23.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures répartie comme suit:

- a) La semaine régulière de travail des salariés de

livraison est de quarante (40) heures débutant le lundi et se terminant le jeudi, et les heures de départ seront fixées entre 05h00 et 08h00 selon les pratiques établies. De plus, ils auront droit à une interruption d'une demi-heure (1/2) pour dîner.

- b) La semaine régulière de travail pour les salariés d'entrepôt débute le dimanche à 22h30 pour se terminer à 02h30 le samedi, comme suit:

NUIT: 22h30 à 07h00

JOUR: 08h30 à 17h00

SOIR: 18h00 à 02h30

Avec une interruption d'une demi-heure (1/2) pour le repas.

- c) Dans des cas exceptionnels, la compagnie fournira un aide au chauffeur qui en fait la demande lorsque les circonstances le nécessite.
- d) Les salariés se présentant à l'heure normale du début du quart seront payés pour les heures d'attente.

- e) Les cédules ci-haut sont en vigueur pour la durée de la convention collective, mais peuvent être modifiées par entente mutuelle écrite des parties.

23.02 Une paye normale hebdomadaire, au taux de l'heure régulier, est garantie à tout salarié qui a complété plus de cinq (5) ans de service continu, pourvu qu'il soit présent au travail pour chacune des heures assignées par l'employeur et qu'il soit disponible pour n'importe quel travail assigné par l'employeur.

Cette garantie ne s'applique pas si l'employeur est empêché d'opérer normalement par suite de feu, inondation, grève ou débrayage, panne d'électricité ou toutes autres causes similaires en dehors du contrôle de l'employeur.

A moins d'exception majeure, et pour des motifs hors du contrôle de l'employeur, un bris de machinerie ne sera pas généralement considéré comme hors du contrôle de l'employeur. En cas d'exception, le syndicat sera informé des motifs.

23.03 Nonobstant la clause précédente, un montant équivalent à cinq (5) heures de salaire à son taux régulier est garanti à tout salarié qui se présente au travail à la demande de l'employeur, si ce salarié était au travail le jour ouvrable

précédent, ou s'il n'était pas avisé au préalable de ne pas se présenter, son adresse et numéro de téléphone étant connus.

23.04 Tout salarié acceptant de travailler un samedi, est garanti d'un minimum de quatre (4) heures à taux et demi, sauf si ces heures font partie de son quart régulier.

23.05 Tout salarié acceptant de travailler un dimanche ou un jour férié est garanti d'un minimum de quatre (4) heures à taux double, sauf si ces heures font partie de son quart régulier.

23.06 Tout salarié qui a quitté les lieux de son travail et est rappelé d'urgence par l'employeur, est garanti d'un minimum de quatre (4) heures à taux et demi, même s'il travaille durant un temps moindre. Un salarié n'est pas pénalisé parce qu'il refuse de revenir au travail en dehors de ses heures normales de travail.

ARTICLE 24 - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

24.01 Une période non rémunérée d'une demi-heure (1/2) sera accordée à tous les salariés pour le repas.

24.02 Deux (2) périodes de repos, de quinze (15) minutes chacune, sont accordées à tous les salariés, sans retenue de salaire, leur permettant de s'absenter de leur poste de travail.

24.03 Repos et repas en surtemps

a) Les salariés qui doivent travailler en surtemps plus de deux (2) heures recevront une période de repos payée de dix (10) minutes au début du surtemps.

b) Si la période de surtemps est de trois (3) heures ou plus, le salarié aura droit à une période non payée de trente (30) minutes pour son repas avec une allocation de \$5.00. Si à la demande de l'employeur un salarié accepte de ne pas prendre de période de repas, l'allocation du repas lui sera quand même payée.

c) L'application de cette clause se fera inversement de la même manière pour les salariés des quarts du soir et de nuit à qui l'on demande de travailler en surtemps avant leur journée normale de travail.

ARTICLE 25 - SURTEMPS

a) Tout travail exécuté avant ou après les cédules

établies pour les salariés de l'entrepôt est considéré comme du surtemps.

b) Tout travail exécuté par les camionneurs-livreurs après quarante (40) heures par semaine est considéré comme du surtemps.

c) Le surtemps est accompli sur une base volontaire après deux (2) heures de temps supplémentaire par semaine pour les salariés d'entrepôt.

d) Toutefois, un camionneur-livreur doit compléter sa route dans les circonstances normales.

25.02 Aucun salarié ne fait du surtemps à moins d'avoir été expressément autorisé par son contremaître.

25.03 Le surtemps est rémunéré au taux de une fois et demi (1 1/2) le taux de salaire de la classification du salarié ou au taux de surtemps applicable, selon le cas.

25.04 Les heures de travail effectuées le samedi, pour tous les salariés payés à l'heure et régis par cette convention, sont rémunérés au taux de temps et demi pour les six (6) premières heures et au taux de temps double pour toutes les

heures additionnelles, si ces heures ne font pas partie de leur quart régulier.

25.05 Tout travail exécuté par un salarié le dimanche est rémunéré au taux de temps double pour les premières huit (8) heures, et à temps triple pour les heures additionnelles, sauf si ces heures font partie de son quart régulier de travail.

25.06 Tout travail exécuté l'un des jours de fêtes chômées et payées, mentionnés à l'article 28 de cette convention, est rémunéré au taux de temps double plus le paiement de la fête, sauf si ces heures font partie de son quart régulier de travail.

25.07 Tout salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire est tenu de travailler pendant le temps requis jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

25.08 Le surtemps est divisé d'une manière aussi équitable que possible parmi les salariés normalement affectés au sein de chaque secteur, c'est-à-dire entrepôt et livraison.

25.09 Le salarié habituellement soumis à un travail, s'il en a été avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, devra en garder la responsabilité en temps

supplémentaire jusqu'à ce qu'il trouve un remplaçant jugé adéquat par le surveillant.

ARTICLE 26 - PRIME D'EQUIPE

26.01 Une prime de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure s'ajoute aux taux horaires des salariés qui travaillent sur les équipes de soir et de nuit.

ARTICLE 27 - DEPENSES DES CAMIONNEURS

27.01 L'employeur convient de rembourser aux camionneurs les frais de voyage qui auront été autorisés aux montants suivants:

A l'acceptation

- déjeuner (si départ à ou avant 06h30 a.m.) \$4.50
- dîner (temps alloué 1/2 heure) \$6.00
- souper (si retour à 06h00 p.m. ou après) \$10.00

-coucher (sans reçu)

\$26.00

1. N.B.: Tout surplus aux montans alloués seront pris en considération par l'employeur.
2. N.B.: Les nouveaux camions seront équipés de radio.

ARTICLE 28 - CONGES CHOMES ET PAYES

28.01 Treize (13) congés sont chômés et payés à chaque année contractuelle au salarié qui a complété sa période de probation et qui est présent le jour ouvrable précédent immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins que son absence soit motivée par une raison valable acceptée par l'employeur. Ce sont:

1. Jour de l'An
2. Lundi de Pâques
3. Fête de la Reine

4. St-Jean Baptiste
5. Jour du Canada
6. Fête du Travail
7. Jour de l'Action de Grâces
8. Une demi-journée (1/2) la veille de Noel
9. Jour de Noel
10. Lendemain de Noel
11. Une demi-journée (1/2) la veille du Jour de l'An
12. Lendemain du Jour de l'An

Il est ajouté à la liste ci-haut deux (2) congés mobiles devant être désignés par l'employeur un mois à l'avance. Cependant, sauf en ce qui concerne les congés mobiles, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer l'un ou l'autre des congés par une autre journée ouvrable si elles le désire pourvu qu'un

tel changement soit satisfaisant aux deux parties.

28.02 Le salarié qui a été mis à pied quinze (15) jours ouvrables et moins avant un congé payé et qui revient au travail quinze (15) jours ouvrables et moins après ledit congé sera éligible au paiement de tel congé.

28.03 Si l'un des jours de congés chômés et payés énumérés tombe pendant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit à une journée de vacances supplémentaire en temps ou en argent à la discrétion du salarié.

28.04 Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il sera fixé au moins une (1) semaine à l'avance, par la compagnie, le vendredi précédent ou le lundi suivant le congé.

28.05 Si un congé payé survient durant l'absence d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, le salarié sera payé pour le jour férié à son retour au travail s'il n'a pas déjà reçu un paiement d'assurance ou de la C.S.S.T.; dans ce cas, il recevra la différence.

28.06 Les congés prévus à la clause 28.01 sont payés sur la base de la journée normale de travail, soit dix (10) heures pour les salariés dont la semaine est répartie sur quatre (4)

jours, soit de huit (8) heures pour les salariés dont la semaine est répartie sur cinq (5) jours.

N.B.: Le même principe peut s'appliquer pour les camionneurs-livreurs lors de la prise des congés-maladie, maximum quarante-huit (48) heures par année.

ARTICLE 29 - VACANCES

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

29.02 La date d'emploi d'un salarié détermine la durée de ses vacances.

29.03 Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit:

Années de service	Semaines de	Taux à payer selon le
au 1er mai précé-	vacances	salaire gagné durant
dent les vacances	dues	l'année précédent le

(incluant 1985)

1er mai

moins de 4	N.M.T.	4%
4 et plus	3	
11 et plus	4	2% par
20 et plus	5	semaine de vacances
25 et plus	6	

N.B.: Le salarié de cinq (5) ans de service ayant travaillé au moins cent quatre-vingt-dix (190) jours au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai, en tenant compte dans ce calcul, des jours fériés et des vacances, ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire d'une semaine régulière de travail pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux pour lui. Le taux de calcul sera celui du 30 avril précédant les vacances.

29.04 Deux (2) semaines de vacances annuelles sont accordées entre le 1er juin et le 31 septembre. Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines, doivent prendre entente avec l'employeur pour le choix des autres semaines.

29.05 Le choix des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté, par secteur, à moins que l'employeur ne ferme complètement ses opérations à une période donnée durant l'été, et si possible, durant les deux (2) dernières semaines de juillet.

29.06 Si l'employeur ferme ses opérations durant une (1) semaine (congés fériés exclus) entre le 22 décembre et le 6 janvier, les salariés ayant droit encore à des vacances, pourront, s'ils le désirent, prendre une (1) semaine à ce moment-là.

29.07 Dans tous les cas, les salariés ont droit à un préavis d'au moins un (1) mois avant la prise de leurs vacances.

ARTICLE 30 - FONCTIONS ET SALAIRES

30.01

Fonctions

Salaires

05-07-85 05-07-86

Camionneur-livreur	\$10.64	\$11.39
Camionneur-livreur remplaçant	\$10.24	\$10.99
Conducteur de monte-charge	\$10.08	\$10.83
Préposé au chargement	\$10.08	\$10.83
Aide-camionneur	\$ 9.82	\$10.57
Général (ouvrage)	\$ 9.53	\$10.28

Le nouveau salarié reçoit \$1.00 en moins que les taux ci-haut prévu pour ses trente (30) premiers jours de travail et \$0.50 en moins jusqu'à son 51e jour de travail.

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

30.02 La rétroactivité sera payée pour la prime de soir et de nuit, ainsi que sur les ajustements de taux.

ARTICLE 31 - RETRAITE

31.01 L'âge normal de la retraite des salariés est de 65 ans.

ARTICLE 32 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 Cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 4 juillet 1987 inclusivement.

SIGNEE A STE-FOY, ce 23e jour d'octobre 1985.

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

LOCAL 480

ALIMENTS CULINAR INC.

Jean-Louis Lacroix

Raymond Sattat

Paul Demers

J. Loranger

C. Dupuis

Gilles Baudreau

Jean Rodrigue

Carl Ouel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ALIMENTS CULINAR INC.

Division entrepôt Biscuits Québec

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS

DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC

LOCAL 480

Il est entendu entre les parties que les substituts camionneurs dont traite la clause 10.01 f), seront désignés par ancienneté de la façon suivante:

- a) Nonobstant l'article 10 de cette convention, lors d'ouverture de poste de substitut camionneur, le poste est comblé par l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont accepté de se qualifier à cette fin.
- b) Pour se qualifier, l'employé doit détenir un permis de chauffeur et réussir une évaluation déterminé par l'employeur, au frais de ce dernier, à moins qu'il soit déjà qualifié comme chauffeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Québec, ce 23 ième jour de octobre 1985.

Pour l'employeur

J. Lorange
Serge Regnier

Pour le syndicat

Jean G. Proulx
Raymond J. Lital