

I N D E X

3141 01 01

<u>O B J E T</u>	<u>P A G E</u>
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 2 LA DIRECTION	3
ARTICLE 3 RETENUE SYNDICALE	4
ARTICLE 4 PROCÉDURE DE GRIEF	4
ARTICLE 5 ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 6 RELATIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 7 CONGES PAYES	14
ARTICLE 8 VACANCES	16
ARTICLE 9 SALAIRES	18
ARTICLE 10 PRIME D'EQUIPE	19
ARTICLE 11 DUREE DU TRAVAIL	20
ARTICLE 12 GENERALITES	22
ARTICLE 13 HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	24
ARTICLE 14 CONGE DE DEUIL	26
ARTICLE 15 DEVOIR DE JURE	27
ARTICLE 16 PERMISSION D'ABSENCE	27
ARTICLE 17 PREVOYANCE SOCIALE ET CONGE DE MALADIE	29
ARTICLE 18 SECURITE ET SANTE	30
ARTICLE 19 DISCIPLINE	31
ARTICLE 20 DUREE DE LA CONVENTION	31
ANNEXE "A" CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE	
ANNEXE "B" INFRACTIONS	
ANNEXE "C" LISTE D'ANCIENNETÉ	

E N T E N T E

INTERVENUE À MONTREAL, QUÉBEC

ENTRE

SUCRES REDPATH

Division des Industries Redpath Limitée

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES

TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE

CONFISERIE ET DU TABAC

LOCAL 333

F.A.T., C.O.I., C.I.C., F.T.Q.

1985-1987

ci-après appelé le "Syndicat"

ATTENDU que les parties aux présentes entendent, par la présente entente, favoriser et améliorer les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie et fixer les dispositions relatives aux salaires, à la durée du travail et aux conditions d'emploi qui seront observées par les parties aux présentes:

Les parties aux présentes et les employés régis par cette entente conviennent ce qui suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés en stage de formation à des postes techniques ou commerciaux spécialisés conformément au certificat d'accréditation émis le 5 avril 1978.
- 1.02 La Compagnie convient qu'aucune discrimination, ingérence, contrainte ou coercition ne peut être exercée par la Compagnie ou l'un quelconque de ses agents à l'égard d'un employé du fait de son adhésion au Syndicat. De plus, aucune coercition ou intimidation, de quelque nature que ce soit, ne peut être exercée ou pratiquée par le Syndicat pour obliger ou influencer un employé à adhérer au Syndicat.
- 1.03 Le Syndicat convient de ne se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail autres que celles autorisées par cette convention.
- 1.04 Afin d'assurer un rythme de croissance de la production qui permette une parfaite harmonie entre les employés et l'employeur et une meilleure collaboration entre le Syndicat et la Compagnie, il est convenu de ne pas déclencher de grève, de contregrève, de ralentissement ou de suspension du travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 2 - LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie de:

- a) Diriger sa main d'oeuvre et assurer l'ordre, la discipline et le rendement.
- b) Embaucher, congédier, muter promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler après une mise à pied et discipliner les employés sous réserve que toute plainte portant sur une promotion, rétrogradation ou mutation discriminatoire ou relative au congédiement d'un employé inscrit sur la liste d'ancienneté, congédié ou discipliné sans raison valable, puisse faire l'objet d'un grief et être réglée conformément aux présentes.
- c) De façon générale, administrer, contrôler, surveiller, maintenir ou mettre fin en tout ou en partie aux activités industrielles de la Compagnie sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le site des usines, les produits à être manufacturés, les procédés et les méthodes de fabrication, les programmes de production, le type et l'emplacement des machines, les outils à utiliser, les concepts et dessins de ses produits et le contrôle des matériaux et des ingrédients qui entrent dans la fabrication de ses produits.
- d) Fixer les règles et les règlements nécessaires ou jugés utiles au fonctionnement normal et rationnel du Centre de distribution de Montréal. Tout différend quant à l'opportunité d'une nouvelle règle ou d'un nouveau règlement adopté pour des raisons de service, ou relatif à une plainte pour discrimination à l'égard d'un employé du fait de ces règles et de ces règlements sera soumis à la procédure de grief prévue aux présentes.

2.02 Les dispositions de la présente convention sont liées entre elles.

ARTICLE 3 - RETENUE SYNDICALE

3.01 Comme condition au maintien de leur emploi, les employés doivent acquitter la cotisation syndicale prévue dans les statuts du Syndicat et adhérer au régime de retraite des employés.

3.02 Les nouveaux employés doivent adhérer au Syndicat et acquitter les droits d'adhésion et la retenue syndicale mensuelle prévus dans les statuts du local 333 du Syndicat. Les droits d'adhésion sont déduits de la première paye et les retenues mensuelles sont remises au trésorier du Syndicat à la fin de chaque mois.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEF

4.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

4.02 On entend par grief tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective ou encore, toute violation de celle-ci.

4.03 ETAPE N° 1

Tout grief formulé en vertu de la présente convention par un employé, dans le cas d'un grief personnel, ou par le Comité des griefs (Délégué en chef) dans le cas d'un grief du Syndicat, doit être adressé par écrit, dûment daté et signé, au gérant de la distribution. La Compagnie peut opposer un refus à tout grief portant sur des événements survenus plus de dix (10) jours avant la présentation du grief. Dans le cas d'un grief personnel l'employé doit être accompagné du délégué syndical. Le gérant de la

distribution doit donner sa réponse par écrit, dûment datée et signée, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

4.04 ETAPE N°2

Si la réponse à l'étape n°1 n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au Directeur régional des ventes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Le Directeur régional des ventes ou son représentant rencontrera l'employé ou le délégué syndical ainsi que le délégué syndical en chef pour discuter du grief dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. La réponse au grief est donnée par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette réunion. L'agent d'affaires sera présent à cette rencontre si sa présence est requise par l'une ou l'autre des parties.

- 4.05 Si le Syndicat n'observe pas les délais fixés ci-dessus, le grief est abandonné. Si la Compagnie n'observe pas lesdits délais, le grief est porté à l'étape suivante de la procédure de grief.
- 4.06 Si le grief n'a pu être réglé en vertu de la procédure de griefs ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'issue de l'étape n°2, porter le grief en arbitrage.
- 4.07 Les griefs collectifs, c'est-à-dire ceux concernant directement tous les employés du service de la distribution et dont le règlement s'applique uniformément à tous les intéressés, sont présentés conformément à l'étape n°2 de la procédure de grief.
- 4.08 Les délais stipulés dans cet article peuvent être prolongés par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

4.09 Dans le cas d'un grief formulé par la Compagnie, cette dernière fait parvenir son grief par écrit au président du Syndicat, lui exposant les faits et le règlement attendu. Le président doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis. Les autres dispositions de cet article s'appliquent s'il y a lieu.

4.10 ARBITRAGE

Si l'une ou l'autre des parties à cette convention désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit en informer l'autre partie, par écrit, et nommer un arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la requête, l'autre partie désignera son arbitre. Les deux arbitres tenteront de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira en qualité de président du Conseil d'arbitrage.

4.11 Si la partie qui reçoit l'avis d'arbitrage ne désigne pas son arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent ou si les deux arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'une troisième personne, le cas est soumis au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec à qui il appartiendra de nommer les personnes voulues.

4.12 La personne préalablement engagée dans une tentative de règlement du grief porté en arbitrage ne peut être nommée comme arbitre.

4.13 Un différend ne peut être porté en arbitrage si la procédure de griefs n'a pas d'abord été appliquée.

4.14 Les arbitres ou le Conseil d'arbitrage ne peuvent rendre de décision qui contreviendrait aux dispositions de cette convention et ne peuvent altérer, modifier ou amender l'une quelconque de ses clauses ou en ajouter de nouvelles. En cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, le Conseil d'arbitrage peut ordonner le réembauchage ou la réduction de la mesure disciplinaire s'il juge qu'il y a eu erreur ou discrimination de la part de la Compagnie.

4.15 Les parties à cette convention s'efforceront de hâter les débats du Conseil d'arbitrage. Toute décision du Conseil d'arbitrage prise à l'unanimité ou à la majorité est sans appel et oblige la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné.

4.16 Chacune des parties assure ses propres frais et dépenses; les frais d'honoraires et les dépenses du président du Conseil d'arbitrage sont payés à part égale par les deux parties.

4.17 Le Conseil d'arbitrage doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date de sa dernière réunion.

4.18 CAS DE DISCIPLINE

a) Une plainte formulée par un employé qui a terminé sa période de stage, soutenant qu'il a été injustement congédié de son emploi, est traitée comme un grief soumis aux dispositions de l'étape n°2 de la procédure de grief sous réserve qu'une telle plainte soit déposée par écrit auprès du Directeur régional des ventes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le congédiement. Une plainte formulée par un employé ayant terminé sa période de stage, soutenant qu'il a été injustement suspendu pour une période de plus de trois (3) jours, peut faire l'objet de l'étape n°2 de la procédure de griefs sous réserve qu'une telle plainte soit déposée par écrit auprès du Directeur régional des ventes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la suspension. Tout autre type de grief est d'abord soumis en vertu de l'étape n°1 de la procédure de grief.

b) Les cas de discipline peuvent être réglés entre les parties soit par ratification de la décision de la Compagnie de renvoyer ou de suspendre un employé soit par réintégration de l'employé ou par l'adoption de toute autre mesure considérée juste et équitable par les parties en cause.

- c) Un employé congédié sans préavis peut, avant de quitter les lieux, avoir un entretien avec son délégué syndical qui ne peut excéder trente (30) minutes. Les mêmes dispositions s'appliquent aux cas de suspension sinon que la durée de l'entretien n'est que de quinze (15) minutes. Cette durée d'entretien peut être prolongée d'un commun accord entre le superviseur et le délégué. Le délégué est immédiatement informé de la durée de la suspension et des raisons qui motivent la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

- 5.01 a) Pendant les soixante (60) premiers jours de calendrier dans les limites d'une période qui ne peut excéder six (6) mois, les nouveaux employés sont considérés comme stagiaires et aucune ancienneté ne leur est reconnue. Au terme de ces soixante (60) jours il sont considérés comme employés réguliers et le droit à l'ancienneté leur est reconnu à compter de la date d'entrée en service.
- b) La période d'essai est de soixante (60) jours de calendrier pour les corps de métiers.
- 5.02 Il est convenu qu'aucune ancienneté n'est reconnue aux employés stagiaires mais qu'à moins de dispositions contraires, ils sont régis par les autres articles de la convention.
- 5.03 Sous réserve des articles 5.06 et 5.07, l'ancienneté est reconnue et appliquée à compter de la date d'embauche en fonction d'une liste générale d'ancienneté établie par les employés couverts par la présente convention collective. La Compagnie remet tous les six mois une copie de cette liste au Syndicat :
- a) Employés préposés au service du Transport
b) Employés du Centre de distribution.

5.04 Les autorisations d'absence ne peuvent en rien affecter les droits à l'ancienneté d'un employé.

5.05 L'employé perd ses droits d'ancienneté et son statut d'employé dans les cas suivants:

a) S'il est renvoyé et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de grief ou d'arbitrage prévue dans cette convention.

b) S'il quitte volontairement son emploi.

c) Si, rappelé au travail après une mise à pied, par avis écrit envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de son employeur, il ne se présente pas au travail dans les quatre-vingt seize (96) heures suivant réception de l'avis, ou n'avise pas la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures après réception de l'avis de son intention de revenir et n'avise pas la Compagnie qu'il n'a pu, pour raison de santé ou autre motif justifiable, se présenter au travail.

d) Si le nombre d'absences autres que celles permises par la Compagnie ou pour raison de santé, au cours du mois s'élève à plus de trois (3) jours consécutifs ou non. Si le nombre d'absences d'un employé totalise trois (3) jours au cours du mois et qu'aucune raison satisfaisante n'est donnée à la Compagnie à cet effet, il est considéré comme ayant quitté volontairement son service.

e) S'il entre en retraite à l'âge prévu en vertu du Régime des rentes du Québec.

f) S'il n'est pas rappelé au travail dans les délais prévus après une mise à pied, soit:

- i) dans les six (6) mois dans le cas d'un employé ayant moins de six (6) mois d'ancienneté à la date de sa mise à pied.
- ii) dans les douze (12) mois dans le cas d'un employé ayant six (6) mois mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à la date de sa mise à pied;
- iii) dans les vingt-quatre mois dans le cas d'un employé ayant au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à la date de sa mise à pied.

5.06 Dans les cas de mise à pied pour des raisons économiques et de rappel au travail après une mise à pied, l'employé ainsi rappelé conserve son ancienneté sous réserve qu'il soit qualifié pour accomplir le travail requis.

5.07 Les mutations ou les promotions sont déterminées en fonction des facteurs suivants:

- . ancienneté
- . compétence et rendement

Si, la Compagnie juge et ce, de façon non arbitraire ou discriminatoire que les autres facteurs s'appliquent uniformément à tous les employés, seule l'ancienneté sera retenue comme facteur déterminant sous réserve de l'alinéa b) l'article 2.01.

5.08 a) Les employés qui comptent au moins quatre (4) ans d'ancienneté au moment de leur licenciement reçoivent une indemnité de licenciement équivalente à soixante (60) heures de salaire, par année d'ancienneté, au taux normal journalier.

b) L'employé qui accepte une telle indemnité de licenciement renonce automatiquement à son droit de rappel au travail. Il peut différer sa décision pendant une période égale aux délais du droit de rappel auquel cas, il conserve le droit de rappel que lui confère son ancienneté sous réserve des articles 5.05, 5.06 et 5.07.

- 5.09 Tout poste vacant à combler qui, à l'exception des limites prévues dans le présente article 5, se présente dans l'unité de négociation et donne lieu à une promotion, est affiché et les employés peuvent soumettre leur candidature au gérant de la distribution. Les candidatures sont faites par écrit dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'affichage de cet avis. Un employé absent du travail pour cause de maladie, d'accident ou de congé payé, au moment de l'affichage d'un tel avis, est candidat au même titre que les autres employés et si sa candidature est retenue, le poste n'est comblé de façon permanente qu'à son retour au travail pourvu que dans le cas de maladie ou d'accident, il retourne au travail dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de l'affichage.
- 5.10 L'employé qui obtient le poste vacant ainsi affiché est à l'essai pendant une période de soixante (60) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, la Compagnie peut réaffecter cet employé à son ancien poste si elle juge qu'il n'est pas apte à remplir ce nouveau poste. Au cours de cette même période de soixante (60) jours ouvrables, l'employé peut aussi reprendre son ancien poste sur préavis de trois (3) jours ouvrables à son superviseur.
- 5.11 Tout poste de chauffeur temporairement vacant pour une durée évaluée à plus de trois (3) mois est affiché comme tel, dans un délai de cinq (5) jours, dès que la durée probable de l'absence est connue et l'employé qui comblera le poste est choisi conformément aux dispositions du paragraphe 5.07.

Il est entendu que le gérant de la distribution, après consultation avec le délégué en chef, prendra toutes les mesures raisonnables pour connaître la durée probable de cette vacance et assurer immédiatement l'affichage du poste.

- 5.12 Pour être promu à un poste au sein du service du Transport, l'employé doit être âgé de vingt-cinq (25) à trente-cinq (35) ans et être titulaire d'un permis de conduire.

Cependant, un employé qui a antérieurement occupé le poste de chauffeur de camion et qui, à l'occasion d'un poste vacant, désire réintégrer cette classification, sera tenu de passer avec succès un test de conduite poids-lourd.

Cette condition sera abandonnée si cet employé a occupé le poste de chauffeur de camion pendant les douze derniers mois. De plus, cet employé réintégrera son poste au bas de la ligne hiérarchique de la division transport s'il a quitté la division depuis plus de 60 jours.

- 5.13 a) L'employé promu à un poste non couvert par l'unité de négociation et réaffecté à l'unité de négociation par la Compagnie conserve ses droits d'ancienneté. Ces droits d'ancienneté sont calculés, pour les employés de l'usine, en fonction de la période de service continu au sein de la Compagnie qu'il s'agisse ou non d'un poste couvert par l'unité de négociation.

b) L'employé promu à un poste non couvert par l'unité de négociation et qui ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire peut également décider de retourner à son poste couvert par l'unité de négociation sans pour autant perdre ses droits d'ancienneté dans la mesure où il a déjà acquis l'ancienneté réglementaire.

c) Dans les deux cas, il est entendu que cet employé peut reprendre son poste couvert par l'unité de négociation uniquement au plancher de la classification fixée en vertu de la présente entente. Une fois à ce poste, cependant, l'employé conserve ses droits d'ancienneté et ses privilèges.

5.14 Un employé muté à un poste de façon temporaire, a droit à son salaire antérieur ou au salaire correspondant à ce poste temporaire, le plus élevé des deux étant retenu, pour chaque jour plein de travail accompli à ce poste temporaire. Toute journée chômée et payée qui tombe pendant la période d'occupation temporaire d'un poste de plus de trois (3) jours ouvrables est rémunéré au taux ci-dessus.

5.15 Sauf dans les cas suivants, le superviseur est tenu d'informer par écrit, avec préavis d'au moins trois jours, le Délégué en chef et l'employé de toute mise-à-pied éventuelle:

a) panne mécanique majeure, cas de force majeure ou tout autre événement hors de la volonté de la Compagnie.

b) stagiaires

Si le préavis de trois jours n'est pas respecté, la mise-à-pied est reportée au vendredi suivant.

5.16 En cas de mise à pied, le délégué en chef et l'assistant délégué qui comptent plus d'un an (1) d'ancienneté, sont maintenus, quelle que soit leur classification, sur la liste d'ancienneté aussi longtemps que se présentera du travail pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils sont prêts à accomplir.

5.17 L'ancienneté des employés embauchés après le 1^{er} mars 1976, entrés en service le même jour, est fixée alphabétiquement par nom de famille.

L'ancienneté des employés embauchés avant le 1^{er} mars 1976, est établie conformément à l'Annexe C de la Convention Collective.

- 5.18 a) Les promotions, les rétrogradations ou les mutations, au sein du service du Transport et de l'Entrepôt se font selon la ligne hiérarchique suivante, par service:

<u>Transport</u>	<u>Distribution</u>
Chauffeur de camion remorque	Vérificateur
Chauffeur de camion ordinaire	Opérateur d'entrepôt

- b) En cas de mutation hors du service, l'article 5.07 s'applique.

Suppléant-Chauffeur

Tout suppléant qui refuse une promotion, sera relégué au dernier rang sur la liste des suppléants. Cependant, ce suppléant pourra accéder à la fonction de chauffeur régulier lorsque tous les suppléants en poste depuis la date de son refus, auront été approchés.

ARTICLE 6 - RELATIONS DE TRAVAIL

- 6.01 La Compagnie accepte de permettre au Syndicat d'afficher sur le tableau d'affichage de l'entreprise, les avis syndicaux qui lui auront été soumis et qu'elle aura préalablement approuvés.
- 6.02 Pour lui permettre de rencontrer les membres du Syndicat durant les heures de travail, le représentant du local 333 a accès aux lieux couverts par cette convention sous réserve d'une autorisation préalable de la direction et étant entendu qu'aucun ralentissement de la production ne s'en suive.

ARTICLE 7 - CONGÉS PAYÉS

7.01 Les jours décrétés par l'administration fédérale ou provinciale pour l'observance du Jour de l'An, du Vendredi-Saint, de la Fête de la Reine, de la Saint-Jean Baptiste, du Jour du Canada, de la Fête du Travail, du Jour de l'Action de Grâce et du jour de Noël sont reconnus comme congés payés, avec, en plus, la dernière journée normale ouvrable avant le jour de l'An et le Jour de Noël et la première journée normale ouvrable après le Jour de l'an et le Jour de Noël ainsi que la journée d'anniversaire de naissance de l'employé seront payés au taux normal de jour, pour une journée de travail, sauf dans les cas suivants:

- a) Les employés absents, sans motif valable, la dernière journée ouvrable qui précède congé payé ou la première journée ouvrable qui suit le congé payé.
- b) Sous réserve de l'article 7.04, les employés en mise à pied, absents pour cause de maladie ou d'accident ou en permission d'absence au cours d'une période minimum de six (6) jours précédant immédiatement le jour férié.
- c) Les employés qui n'ont pas terminé leur période de stage.

7.02 Si, toutefois, il est considéré nécessaire de travailler l'un de ces jours de congé reconnus, les salariés seront payés pour les huit (8) premières heures travaillées durant les heures du congé statutaire à temps et demi au taux de jour, et à temps double pour les heures additionnelles, avec les primes d'équipe applicables, en plus de la journée de paye tel que spécifié plus haut.

7.03 Lorsqu'un congé payé, reconnu en vertu de la présente convention tombe un jour autre qu'un vendredi ou qu'un lundi, la Compagnie fixera ce congé payé au lundi qui précède ou au vendredi qui suit, et affichera un avis à cet effet au moins cinq (5) jours avant la date ainsi fixée. La date ainsi fixée sera alors, aux fins de la présente convention, la date du congé payé. Ces dispositions ne s'appliquent pas au jour d'anniversaire de naissance d'un employé, à la St-Jean Baptiste, au Jour de Noël et au Jour de l'An ainsi qu'aux veilles et aux lendemain de ces jours à moins qu'il ne s'agisse d'un samedi ou d'un dimanche.

7.04 Nonobstant l'alinéa b) de l'article 7.01, les employés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté sont payés pour les congés payés tombant au cours des six (6) premiers mois d'absence pour mise à pied, maladie ou accident. Ces employés recevront la rémunération correspondant à ces congés payés à leur retour au travail.

ARTICLE 8- VACANCES

8.01 a) L'éligibilité pour vacances sera déterminée selon l'année civile au cours de laquelle l'employé a acquis ou devrait acquérir l'ancienneté requise.

b) Les crédits de vacances seront calculés à partir du 1^{er} mai.

c) Chaque employé devra prendre ses vacances au cours de l'année-vacances définie ci-dessus et les périodes de vacances ne pourront pas être accumulées d'année en année. La Compagnie convient d'accorder des vacances payées aux employés sur la base suivante:

DUREE	A compter du 1 ^{er} mars 1985	A compter du 1 ^{er} mars 1986
En vertu de la loi	moins de 5 ans	moins de 5 ans
Trois semaines	de 5 à 11 ans	de 5 à 10 ans
Quatre semaines	de 11 à 21 ans	de 10 à 20 ans
Cinq semaines	de 21 à 30 ans	de 20 à 30 ans
Six semaines	à partir de 30 ans	à partir de 30 ans

d) La paye de vacances pour les employés ayant droit à trois (3) semaines ou plus, sera calculée sur une base de pourcentage, en raison de 2% pour chaque semaine de vacances sur les gains accumulés durant les derniers douze (12) mois précédant le 1^{er} mai ou sur une base de quarante (40) heures par semaine au taux horaire régulier de jour de l'employé pour chaque semaine de vacances plus la somme de vingt (20) dollars pour chaque semaine de vacances, et l'employé sera éligible de recevoir le plus élevé des deux montants.

8.02 Lorsqu'un jour férié reconnu en vertu de la présente convention tombe durant la période de vacances d'un employé, la Compagnie lui accorde, en compensation, une journée supplémentaire qui sera prise précédemment ou suivant la période de vacances sous réserve que la Compagnie, si elle le juge utile aux besoins du service de la Distribution, puisse accorder ce jour supplémentaire un autre lundi ou vendredi, selon entente avec l'employé concerné.

8.03 À l'exception des employés renvoyés pour raison motivée et dont l'indemnité de vacances ne peut dépasser quatre pour cent (4%), les employés dont il est mis fin à l'emploi en cours d'année ont droit à une paye de vacances calculée en fonction de la durée de service continu au 1^{er} mai précédant la cessation d'emploi.

- 8.04 Les vacances payées jusqu'à une durée de deux (2) semaines devront être prises entre le vendredi le plus proche de la St-Jean-Baptiste et le samedi précédant immédiatement la Fête du Travail. Les troisième semaine de vacances devra être prise dans cette même période mais pas nécessairement précédant ou suivant immédiatement les deux premières semaines de vacances. Les quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances devront être prises en dehors de cette période, selon la procédure établie. Les employés soumettront leur calendrier de vacances au plus tard le 1^{er} mai et la Compagnie affichera alors le calendrier définitif des vacances au plus tard le 15 mai.
- 8.05 Chaque fois qu'il est possible, la Compagnie donnera priorité aux employés éligibles les plus anciens par service qui désirent prendre leurs trois (3) semaines de vacances en juillet ou août. Au cas d'hommes de métier, telle considération sera accordée à l'employé ayant la plus grande ancienneté dans le métier telle qu'établie au paragraphe 5.15.

ARTICLE 9 - SALAIRES

- 9.01 Les salaires, les indemnités kilométriques et les taux forfaitaires relatifs aux trajets Montréal-Toronto, en vigueur au 1^{er} mars 1985 et au 1^{er} mars 1986, sont indiqués à l'Annexe A ci-jointe qui fait partie intégrante de cette convention. Pour les stagiaires définis à l'article 5.01 de cette convention, les taux indiqués à l'Annexe A sont réduits de cinq (5) cents de l'heure pendant leur période de stage.
- 9.02 Il est de plus, entendu, que les taux indiqués à l'Annexe A restent en vigueur pendant la durée de la convention et qu'aucune demande de révision ne pourra être faite par l'une ou l'autre des parties pendant la durée de cette convention.

9.03 La Compagnie convient de payer les employés régis par cette convention sur une base hebdomadaire.

9.04 a) Lorsqu'une nouvelle classification d'emploi est établie ou qu'une classification existante est radicalement modifiée, la Compagnie doit fixer le taux de salaire correspondant et en aviser le Syndicat par écrit.

b) La Compagnie a droit à une période de carence de soixante (60) jours consécutifs. Si le Syndicat n'est pas d'accord sur le taux ainsi fixé, il peut, au plus tard dans les soixante (60) jours qui suivent l'avis au Syndicat (mais au plus tôt dans les trente (30) jours) ou si aucun avis ne lui a été adressé, dans les soixante (60) jours ouvrables après que le Syndicat ait eu connaissance de la fixation ou de la modification radicale d'une classification, formuler un grief en vertu de l'étape n°2 de la procédure de grief afin de déterminer le taux de salaire pour la nouvelle classification. En cas de défaut du Syndicat de formuler ce grief conformément à ce qui précède dans les délais indiqués, il est censé avoir accepté le taux fixé par la Compagnie.

9.05 Lorsqu'un employé spécialisé classé au "taux supérieur" est absent pour cause de maladie ou d'accident, son remplaçant est payé au même taux supérieur applicable.

ARTICLE 10 - PRIME D'EQUIPE

10.01 A compter du 1^{er} mai 1985, les taux indiqués à l'Annexe A seront majorés de vingt (20) cents de l'heure pour les équipes en poste de 11h00 à 19h00.

Prime de trente-cinq (35) cents l'heure pour l'équipe de 13h00 à 21h00.

10.02 L'employé travaillant en équipe, requis d'effectuer des heures supplémentaires avant ou après son horaire normal, a droit à la prime d'équipe versée à l'ensemble des employés attachés à l'équipe au sein de laquelle il effectue ces heures supplémentaires.

ARTICLE 11 - DURÉE DU TRAVAIL

11.01 Les heures normales de travail sont les suivantes:

Transport :	de 7h00 à 15h00
Mécaniciens :	de 7h00 à 15h00
Centre de distribution :	de 7h00 à 15h00 de 11h00 à 19h00

11.02 Un employé qui, pour raison de santé, se voit dans l'impossibilité de se présenter au travail, doit en avertir la Compagnie le plus tôt possible avant la prise de service de son équipe. Si l'employé n'avertit pas la Compagnie de son retard avant la prise de service de l'équipe ou qu'il se présente à son travail avec plus d'une heure de retard, il peut se voir refuser la permission de prendre son service pour la durée de l'horaire de l'équipe.

11.03 Aux fins de calcul du temps supplémentaire, la journée régulière de travail est fixée à huit (8) heures et la semaine normale de travail à quarante (40) heures.

11.04 Sous réserve de l'article 11.03, l'employé qui commence son travail à l'horaire prévu d'une journée normale de travail, se voit garantir, selon le cas, huit (8) ou douze (12) heures de travail au titre de cette journée. L'employé qui commence son travail à l'horaire prévu le premier jour d'une semaine complète de travail, se voit garantir quarante (40) heures de travail au titre de cette semaine. Les garanties prévues dans le présent article ne s'appliquent pas aux employés qui ne sont pas inscrits sur la liste d'ancienneté ni aux employés mis à pied en vertu des articles 11.05 et 11.06.

11.05 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie ne fera pas de mise à pied sauf:

a) Dans le cas des employés devant être licenciés de façon permanente et ayant droit à l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 5.08

b) Tel que stipulé au paragraphe 11.06.

c) Dans les cas des employés ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté au 1^{er} mars 1978.

11.06 Les garanties prévues à l'article 11.04 ne s'appliquent pas dans les cas de panne mécanique, de force majeure, de circonstances hors de la volonté de la Compagnie ou d'absence des employés pour quelque raison que ce soit.

11.07 Aux fins de calcul des heures de travail, la semaine de travail commence à 0h01 le lundi et finit à minuit le dimanche suivant. La semaine de travail des équipes régulières commence le jour auquel l'équipe prend son poste.

11.08 Deux périodes de repos, fixées par leur superviseur, sont accordées aux employés: une durant la première moitié et une autre durant la deuxième moitié d'une équipe complète. Les périodes de pause sont incluses dans l'horaire normal de travail et payées par la Compagnie.

11.09 Les employés travaillant par équipe de huit (8) heures sans interruption ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée.

- 11.10 Chaque service alloue à son personnel une période de douche suffisante. La fréquence et la durée en seront fixées par la Compagnie et le Syndicat et les détails affichés dans chaque service.
- 11.11 Les permutations d'équipes sont permises sous réserve de l'accord du contremaître et des employés concernés. Aucune pénalité ou prime n'est prévue en cas de permutation.

ARTICLE 12 - GENERALITES

- 12.01 a) À l'occasion de la livraison, par la Compagnie, d'un chargement de plus de cent cinquante sacs de 40 kg à un client qui ne peut fournir ni matériel ni personnel, la Compagnie adjoindra un chauffeur supplémentaire pour aider à décharger ce camion.
- b) La Compagnie adjoindra au chauffeur un aide-chauffeur pour l'aider à décharger les livraisons effectuées aux endroits indiqués à l'Annexe T. Il est de plus entendu que cette liste peut être allongée sur accord des parties. Si l'utilité d'un aide-chauffeur n'est plus requise à un quelconque des endroits indiqués à l'Annexe T, cette destination est retirée de ladite Annexe.
- 12.02 Sous réserve de l'article 12.01, la Compagnie affectera un manoeuvre supplémentaire au chargement manuel des camions dans les locaux de la Compagnie.
- 12.03 Pendant la durée de cette convention, les employés sont autorisés à utiliser la salle à manger des bureaux.
- 12.04 Les employés non couverts par l'unité de négociation peuvent se voir confier un poste de supervision et, à l'exclusion des dispositions de l'alinéa b) ne peuvent accomplir de travail normalement assigné aux membres de l'unité de négociation.

Le personnel de supervision et les employés exclus de l'unité de négociations sont habilités à remplir les tâches suivantes:

- i) direction ou formation
- ii) cas d'urgence et relève en cas d'urgence,
- iii) travail de nature expérimentale, de développement ou de recherche,
- iv) sécurité des employés.

12.05 a) Par mesure de sécurité, la Compagnie se réserve le droit d'effectuer des vérifications ponctuelles des casiers des employés en présence du délégué en chef ou de son remplaçant.

b) Les paquets entrés ou sortis du centre de Distribution sont soumis à inspection. Les employés qui sortent des objets appartenant à la Compagnie doivent demander un laissez-passer à leur superviseur.

12.06 La Compagnie fournit aux employés des vêtements de travail, l'équipement personnel de protection ainsi que tout autre équipement qu'elle oblige ses employés à porter ou à utiliser pour leur travail à l'exception des outils d'artisan. Ces articles restent la propriété de la Compagnie et, à moins d'autorisation, ne doivent pas sortir de l'enceinte de la Compagnie. Ils sont remis à la Compagnie soit pour être renouvelés soit lorsque l'employé quitte son emploi. À moins qu'il n'ait un motif valable, l'employé doit rembourser tout article non remis pour usure ou à son départ.

12.07 Le port de chaussures de sécurité est obligatoire au travail. La Compagnie fournit au moins une (1) paire par an à chaque employé. Une deuxième paire est fournie à l'employé sur présentation de la paire usée. La Compagnie fournit aux mécaniciens du transport, une veste d'hiver et, aux camionneurs ayant au moins six (6) mois d'ancienneté,

trois (3) uniformes tous les dix-huit (18) mois. Il appartient à l'employé d'entretenir ces uniformes. La procédure antérieure relative aux uniformes des chauffeurs est maintenue.

12.08 Les heures perdues par un employé à l'occasion de la naissance d'un enfant lui sont payées jusqu'à concurrence de huit (8) heures normales de travail sous réserve que cette naissance survienne au cours d'une semaine normale de travail.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.01 Les employés seront payés à temps et demi (1 1/2) leur taux de jour régulier pour tout travail accompli excédant leur journée régulière de travail et leur semaine régulière de travail tel que spécifié dans l'article 11.03 pourvu que le temps supplémentaire de la journée et de la semaine ne soit pas payé pour les mêmes heures.

13.02 a) En plus de ce qui précède, les employés seront payés deux fois leur taux de jour régulier pour tout travail accompli excédant douze (12) heures dans une journée régulière de travail et pour tout travail accompli excédant huit (8) heures à temps et demi (1 1/2) le samedi.

b) Tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de deux fois et demie (2 1/2) le taux régulier de jour sauf les agents de sécurité

13.03 Pour les transferts de sucre entre les divers entrepôts de la Compagnie à Montréal nécessitant des heures supplémentaires, la Compagnie affectera autant de camions de la Compagnie que possible en fonction de la disponibilité des chauffeurs et des camions.

- 13.04 L'employé qui est avisé, avant de quitter le centre de Distribution, de se présenter au travail avant son horaire normal le jour suivant, est payé conformément à l'article 13.01 et sa journée normale de travail ne peut être réduite en fonction des heures supplémentaires ainsi effectuées.
- 13.05 Un employé qui quitte le centre de Distribution après sa journée de travail ou avec la permission de la Compagnie et qui est rappelé au travail après son départ reçoit à l'occasion de chaque rappel l'équivalent de quatre (4) heures au taux normal journalier, majoré de 50%. Ceci ne s'applique pas à l'employé qui reste à son poste après la fin de son horaire normal ou à celui qui a été appelé à prendre son service avant l'horaire normal de son équipe et qui reste à son poste pendant toute la durée normale de son équipe.
- 13.06 L'employé requis de rester en poste pendant au moins deux (2) heures après la fin de son horaire normal a droit à vingt (20) minutes de pause payées.
- 13.07 Le travail supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Il est réparti aussi équitablement que possible entre les employés effectuant un même type de travail. Cependant si un employé refuse d'effectuer un travail exigeant des heures supplémentaires, la Compagnie peut alors assigner à chaque employé un maximum de cinq (5) heures supplémentaires par semaine, du lundi au vendredi compris. Dans ce cas, les heures supplémentaires seront assignées aux employés cumulant le moins d'heures supplémentaires. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires sont prises de concert entre le délégué en chef ou son assistant et les surveillants ou le contremaître. Une liste des besoins et des assignations sera fournie au délégué syndical du service.

13.08 Il est pris note des heures supplémentaires effectuées ainsi que des heures supplémentaires offertes et refusées. Pour établir une juste répartition des heures supplémentaires, celles qui auront été refusées par l'employé seront censées lui avoir été assignées. Un employé absent, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assignation des heures supplémentaires est censé avoir refusé ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas au délégué syndical ou au chef syndical absent du fait de ses fonctions syndicales.

ARTICLE 14 - CONGÉ DE DEUIL

14.01 En cas de décès d'un membre de sa famille directe: conjoint, enfant, père ou mère, et afin de lui permettre de prendre les dispositions qui s'imposent et d'assister aux obsèques, l'employé se voit accorder une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables payés (sur présentation de toute preuve que la Compagnie peut raisonnablement exiger).

14.02 En cas de décès d'un frère, d'une soeur, de l'un ou l'autre de ses beaux-parents, d'un gendre ou d'une bru et afin de lui permettre de prendre les dispositions qui s'imposent et d'assister aux obsèques, l'employé a droit à une permission d'absence de trois (3) jours ouvrables payés (sur présentation de toute preuve que la Compagnie peut raisonnablement exiger).

14.03 En cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent et afin de lui permettre de prendre les dispositions qui s'imposent et d'assister aux obsèques, l'employé a droit à une permission d'absence d'un (1) jour payé (sur présentation de toute preuve que la Compagnie peut raisonnablement exiger).

14.04 L'employé qui ne peut assister aux obsèques, se voit accorder en compensation (sur présentation de toute preuve que la Compagnie peut raisonnablement exiger) une permission d'absence d'un (1) jour payé sous réserve que la journée des obsèques ait été une journée normale de travail.

ARTICLE 15 - DEVOIR DE JURÉ

15.01 L'employé inscrit sur la liste d'ancienneté et qui est appelé à siéger en qualité de juré et de témoin convoqué par subpoena, reçoit un salaire correspondant à la différence entre son honoraire de juré et le salaire d'une journée normale de travail. Cette différence n'est versée que si l'employé fournit une attestation de présence comme juré ou comme témoin convoqué par subpoena. L'employé tenu de se présenter comme juré mais qui n'est pas retenu à cet effet, doit se présenter à son travail. À moins qu'il n'avise son superviseur vingt-quatre (24) heures après réception de sa sommation, l'employé ne peut prétendre à aucune compensation.

ARTICLE 16 - PERMISSION D'ABSENCE

16.01 L'employé qui est élu ou nommé à un poste à plein temps au sein du Syndicat a droit à une permission d'absence sans solde d'un an ou correspondant à la période de renouvellement ou de prolongation de son mandat. Cette permission d'absence n'entraîne pour l'employé aucune perte d'ancienneté qui continue de courir. À son retour au centre de Distribution, il est réintégré à son ancien poste.

16.02 Il est entendu que les délégués et chefs syndicaux ont des fonctions à remplir au sein de la Compagnie. Aucun de ces employés ne peut quitter son poste sans obtenir en premier lieu l'autorisation de son supérieur immédiat. Il se rapportera à ce même supérieur avant de reprendre son poste normal.

- 16.03 Le délégué en chef a droit, à titre de compensation des heures perdues du fait de ses fonctions syndicales, à une prime horaire de trente (30) cents jusqu'au 28 février 1987.
- 16.04 Les délégués syndicaux d'un service peuvent, à raison d'un délégué par service, demander d'être relevés de leurs fonctions pour enquêter ou régler, dans les locaux de la Compagnie, des griefs soulevés à l'occasion de l'interprétation et de l'application de la présente entente sans déduction de salaire, à raison de deux (2) heures maximum au cours d'une (1) semaine de travail par délégué de service. Le délégué en chef peut être accompagné, lors de ses réunions avec le gérant de la distribution, de son assistant sous réserve qu'il y ait eu accord entre la Compagnie et le Syndicat.
- 16.05 Sur la demande du Syndicat, des permissions d'absence sans solde, dans le but d'assister à des assemblées syndicales, sont accordées par la Compagnie aux employés inscrits sur la liste d'ancienneté sous réserve:
- a) qu'il ne s'agisse pas de plus de deux (2) employés à la fois ou de plus de deux (2) employés d'une même classification;
 - b) que ces permissions n'excèdent pas dix (10) jours au total pendant une période d'un (1) an à compter de la date de signature de cette Convention;
 - c) que la Compagnie puisse refuser, à sa seule discrétion, des permissions d'absence qu'elle juge devoir nuire aux opérations.

16.06 La Compagnie verse aux membres du comité de négociation (qui ne peut comprendre plus de deux (2) employés) leur salaire normal correspondant à la durée des réunions avec la Compagnie afin de négocier la Convention Collective, uniquement durant les heures normales de travail. Ce paiement s'applique aussi aux rencontres de conciliation qui sont cependant limitées à six (6).

16.07 a) Les demande de permission d'absence ainsi que les demandes faites en vertu de l'article 8.04 sont faites par écrit et ne sont acceptées ou rejetées que quatre (4) semaines avant la date d'absence demandée. Dans les cas exceptionnels, les demandes de permission d'absence peuvent être confirmées ou rejetés dans les quinze (15) jours qui suivent la demande.

b) La permission d'absence n'affecte en rien l'ancienneté de l'employé à moins du défaut de ce dernier de se présenter au travail à la fin de sa permission d'absence ou de la preuve qu'il a accepté un autre emploi durant son absence.

c) Les paragraphes a) et b) du présent article ne s'appliquent qu'aux employés ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté.

ARTICLE 17 - PRÉVOYANCE SOCIALE ET CONGÉ DE MALADIE

17.01 Pendant la durée de cette convention, les régimes d'assurance-vie, d'indemnisation hebdomadaire et d'invalidité à long terme de la Compagnie ainsi que le régime d'hospitalisation du Québec restent en vigueur à moins que les prestations de l'un quelconque de ces régimes ne soit ultérieurement servies en vertu de quelque régime social obligatoire que ce soit, de la loi de l'assurance-maladie du Québec ou de toute autre loi. La Compagnie peut alors modifier ou supprimer toute prestation du régime de prévoyance sociale et réduire proportionnellement le coût desdits régimes.

La Compagnie discute avec le Syndicat de toute modification ou suppression de prestations avant leur entrée en vigueur.

17.02 Le Syndicat collabore à l'implantation du programme de contrôle imposée par la Compagnie. La simulation, la fausse représentation ou tout autre réclamation frauduleuse constituent des causes de renvoi.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

18.01 La Compagnie prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés en service. La Compagnie fournit les dispositifs de sécurité et autre équipement nécessaire à la protection des employés.

18.02 Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie à la prévention des accidents et signalera à la Compagnie toute condition qu'il considère préjudiciable à la sécurité et à la santé et participera à la promotion des mesures nécessaires pour assurer la sécurité générale et la santé des employés.

18.03 Un employé renvoyé chez lui par la direction pour accident du travail reçoit un salaire équivalent au solde du nombre d'heures de son équipe. Si l'employé doit, à la suite d'un accident survenu au centre de Distribution, quitter son travail et se rendre à l'hôpital pour y recevoir un traitement ou prendre des radios non prévus par la loi des accidents du travail, la Compagnie indemnise cet employé en compensation du temps perdu, sur présentation d'une attestation de l'hôpital.

18.04 Tout employé absent pour raison de santé ou pour cause d'accident doit avertir son surveillant de son retour au travail au moins seize (16) heures avant son heure d'arrivée au travail à défaut de quoi, la Compagnie se réserve le droit de retarder son retour au travail d'une (1) journée.

18.05 a) Les employés amenés à conduire un véhicule de la compagnie doivent se soumettre à un examen de la vue tous les deux (2) ans.

b) Si à la suite de cet examen, l'employé se voit prescrire le port de lunettes, il est tenu de les porter durant son service. Une indemnité de trente (30) dollars maximum est accordée à l'employé requis de porter des lunettes de sécurité.

ARTICLE 19 - DISCIPLINE

19.01 Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie à l'occasion de l'application des mesures disciplinaires et les parties conviennent, sous réserve de l'article 2.01 d), que les règles actuellement en vigueur au centre de Distribution et fixées dans l'Annexe B ci-jointe, font partie intégrante de la présente entente.

ARTICLE 20 - DURÉE

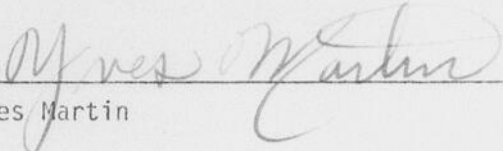
20.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mars 1985 et se termine le dernier jour du mois de février 1987.

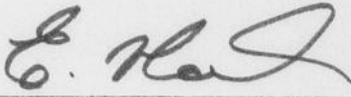
Chacune des parties peut donner à l'autre un avis écrit de renégocier la convention, avec ou sans amendements, au cours de la période de trente (30) jours se terminant soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette convention. Dans un délai de dix (10) jours suivant réception d'un tel avis, les parties à cette convention commenceront les négociations. La présente entente reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente ou jusqu'à ce qu'une grève, ou qu'une interruption de travail soit déclarée conformément aux dispositions du Code du travail, selon le premier de ces deux événements.

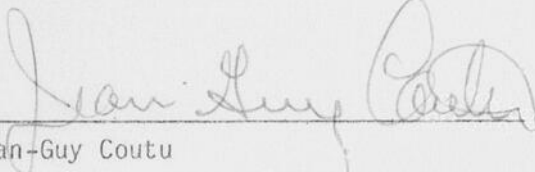
EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé, à Montréal, ce
3 e jour de Juillet 1985.

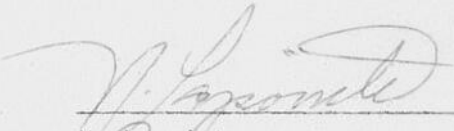
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
EN BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
LOCAL 333, F.T.Q., C.T.C., A.F.L., C.I.O

SUCRES REDPATH
Divison des Industries
REDPATH Limitée


Yves Martin


E. Makin


Jean-Guy Coutu


N. Lapointe


J. Côté

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRES

	<u>1er mars 1985</u>	<u>1er mars 1986</u>
 <u>TRANSPORT</u>		
CHAUFFEURS REMORQUE	12.00 \$	12.60 \$
CHAUFFEURS REG	11.90 \$	12.50 \$
MECANICIEN	12.71 \$	13.35 \$
 Tarif forfaitaire Trajet Toronto	 270.00 \$	 280.00 \$
Indemnité kilométrique pour Trajet Maritimes	0,27 \$/mille	0,29 \$/mille
 <u>DISTRIBUTION</u>		
VERIFICATEUR	11.18 \$	11.74 \$
OPERATEUR	10.92 \$	11.47 \$

A N N E X E "B"

INFRACTIONS

Les infractions seront traitées en fonction de l'importance du délit conformément à la liste ci-dessous. Les avertissements écrits ou les ordres de suspension seront détruits un an après la date de l'infraction ayant motivé l'avertissement ou la suspension.

A.	Première infraction	Avertissement
	Seconde infraction	Suspension de 3 jours
	Troisième infraction	Renvoi

1. Jeux de hasard dans les locaux de l'entreprise.
2. Absence sans avertissement au gérant de la distribution ou son remplaçant (à l'exception des cas de force majeure dont le service du personnel peut demander la preuve qui sera immédiatement donnée).
3. Retards répétés et cartes non poinçonnées.
4. Violation des règles de sécurité.
5. Défaut de rapporter les accidents.
6. Abandon de poste sans autorisation.

B.	Première infraction	Suspension de 3 jours
	Seconde infraction	Renvoi

1. Insurbordination, négligence ou refus d'accomplir le travail assigné. Usage de langage blasphématoire ou diffamatoire à l'égard d'un compagnon de travail ou de la direction du service de la Distribution.
2. Consommation de boissons alcoolisées, ivresse, dans les locaux de l'entreprise. Présentation au travail en état d'ivresse. Possession de boissons toxiques dans les locaux de l'entreprise.
3. Négligence à l'égard des biens de l'entreprise.
4. Inobservance des avis d'"Interdiction de fumer" dans les locaux de l'entreprise.

Protocole d'accord signé ce 3 jour de Juillet 1985

ENTRE

SUCRES REDPATH

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

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

ci-après appelé le "Syndicat"

Ceci confirme que pour la durée de la convention collective signée ce
3 de Juillet 1985, la Compagnie convient de :

- a) Maintenir le présent régime permettant aux employés de participer à la Caisse d'Économie des employés du Canadien National.
- b) Déduire de chaque paie de l'employé le montant indiqué sur la formule d'autorisation.
- c) Remettre dans les dix (10) jours qui suivent chaque paie, les montants déduits du salaire de l'employé participant à la Caisse d'Économie.
- d) La Compagnie n'est pas obligée d'accepter plus qu'une (1) fois par mois tout changement du montant indiqué sur son autorisation, toute annulation ou toute reconduction de l'autorisation. Dans chacun des cas le changement ne prendra effet qu'après dix (10) jours suivant la demande.

ACCEPTÉ CE 3 jour de Juillet 1985.

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

SUCRES REDPATH

Yves Martin
Yves Martin

E. Makin
E. Makin

Jean-Guy Coutu
Jean-Guy Coutu

N. Lapointe
N. Lapointe

J. Côté
J. Côté



Protocole d'accord signé ce 3 jour de Juillet 1985

ENTRE

SUCRES REDPATH

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

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

ci-après appelé le "Syndicat"

La présente confirme que dans l'éventualité d'une ré-ouverture de la raffinerie de Montréal, sous la propriété exclusive de Sucres Redpath, toutes les dispositions de la convention collective signée le 22 juin 1978 entreront immédiatement en vigueur.

Il est entendu entre les parties que ce protocole d'entente est d'une durée de vingt-quatre mois (24), se terminant le dernier jour du mois de février 1987.

ACCEPTÉ CE 3 jour de Juillet 1985.

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

SUCRES REDPATH

Yves Martin
Yves Martin

E. Makin
E. Makin

Jean-Guy Coutu
Jean-Guy Coutu

N. Lapointe
N. Lapointe

J. Côté
J. Côté

le qu
at la

Protocole d'accord signé ce 3 jour de Juillet 1985

ENTRE

SUCRES REDPATH

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

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

ci-après appelé le "Syndicat"

La présente confirme que pour la durée de la Convention Collective, la Compagnie versera, le 1^{er} mars de chaque année, un montant forfaitaire de soixante-quinze (75) dollars à tous les employés de corps de métier qui utilisent leurs propres outils d'artisan dans l'accomplissement de leur travail journalier.

ACCEPTÉ CE 3 jour de Juillet 1985.

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

SUCRES REDPATH

Yves Martin
Yves Martin

E. Makin
E. Makin

Jean-Guy Coutu
Jean-Guy Coutu

N. Lapointe
N. Lapointe

J. Côté
J. Côté



Protocole d'accord signé ce 3 jour de Juillet 1985

ENTRE

SUCRES REDPATH

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

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

ci-après appelé le "Syndicat"

Ceci confirme que pour la durée de la Convention Collective, la Compagnie s'engage à faire des avances monétaires à ses employés qui ont droit à une indemnité en vertu des régimes d'assurance de la Compagnie ou en vertu de la Commission des Accidents du Travail et ce, jusqu'à ce que l'employé commence à percevoir ses prestations d'invalidité versées par la compagnie d'assurance ou par la Commission des Accidents du Travail.

Dans le cas des prestations versées en vertu des régimes d'assurance, l'employé recevra un montant égal à soixante pour cent (60%) de son salaire de base après une période d'attente de deux (2) semaines.

Dans le cas d'accidents de travail couverts par la C.A.T., l'employé sera rémunéré selon la loi et, par la suite, recevra soixante pour cent (60%) de son salaire de base.

Les montants avancés par la Compagnie seront remboursés par l'employé dès le versement des prestations d'invalidité par la compagnie d'assurance ou par la Commission des Accidents du Travail. Dans les deux cas, les chèques reçus seront endossés par l'employé et remis à la Compagnie.

ACCEPTÉ CE 3 jour de Juillet 1985.

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

SUCRES REDPATH

Yves Martin
Yves Martin

E. Makin
E. Makin

Jean-Guy Coutu
Jean-Guy Coutu

N. Lapointe
N. Lapointe

J. Côté
J. Côté



Protocole d'accord signé ce 3 jour de Juillet 1985

ENTRE

SUCRES REDPATH

Ci-après appelée la "Compagnie"

ET

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

ci-après appelé le "Syndicat"

La Compagnie et le Syndicat ont par les présentes convenu ce qui suit:

1. A compter de la date d'entrée en vigueur jusqu'à l'échéance de la Convention collective datée du 28 Mars 1985, la Compagnie fournira à ses frais, aux employés admissibles, les avantages sociaux et congés de maladie définis ci-dessous:

a) Assurance-vie avec prestation de décès :

Au 1 ^{er} mars 1985	13 500 \$
Au 1 ^{er} mars 1986	15 000 \$

Prestations réduites à 2 500 \$ au départ en retraite.

b) Régime hospitalisation de la Canada Vie pour les prestations garanties en vertu du régime d'assurance-maladie complémentaire de cent pour cent (100%) avec franchise de cinquante (50) dollars.

c) Prestation hebdomadaire de quatre-vingt pour cent (80%) du salaire hebdomadaire de base (paie par semaine normale de quarante (40) heures, excluant toute prime ou heures supplémentaires). Cette prestation ne pourra dépasser la somme de trois cent soixante (360) dollars à compter de mars 1985, et de trois cent soixante-dix (370) dollars à compter de mars 1986, pendant une période de vingt-six (26) semaines dans le cas de maladie ou d'accident pour lesquels l'employé ne peut se faire indemniser en vertu de la Loi sur les accidents du travail.

Ces prestations ne seront versées à l'employé que pour les jours ouvrables suivant une période d'incapacité de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, selon l'horaire de travail normal. Cette période sera ci-après désignée "Période d'attente". En cas de maladie ou d'accident durant la période de vacances, la période d'attente commencera la première journée ouvrable, selon l'horaire normal, suivant la période de vacances de l'employé.

Dans tous les cas d'hospitalisation et d'accident, le versement des prestations d'invalidité commencera la première journée ouvrable d'hospitalisation de l'employé ou à la date de l'accident dont il aura été victime.

- d) Versement d'une prestation d'incapacité totale à long terme commençant à la fin du versement des prestations d'indemnisation hebdomadaires spécifiées au paragraphe c), équivalente à cinquante pour cent (50%) du salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la retraite si l'incapacité se produit avant l'âge de 64 ans. La Compagnie se réserve le droit de décider de l'incapacité d'un employé après consultation médicale.
2. Les prestations d'indemnisation hebdomadaires et d'incapacité à long terme indiquées ci-dessus ne seront pas versées si l'employé peut se faire indemniser en vertu d'une loi quelconque sur les accidents de travail.
 3. L'employé pourra bénéficier des prestations indiquées au paragraphe 1, le premier jour du mois suivant son premier mois de travail.
 4. Tout employé admissible pourra obtenir une prise en charge familiale en vertu du régime d'hospitalisation de la Canada Vie (régime complémentaire) au tarif familial approprié retenu sur le salaire.
 5. Les prestations indiquées au paragraphe 1 seront versées jusqu'à concurrence de 26 semaines maximum durant une période donnée d'incapacité continue. Une période d'incapacité continue englobe toutes les périodes d'incapacité attribuables à une même cause ou à des causes connexes, sauf pour les périodes intermédiaires de plus de trente et un (31) jours consécutifs pendant lesquelles l'employé ne souffre pas d'incapacité et a repris son travail à plein temps.
 6. Les prestations indiquées au paragraphe 1 courent à compter du premier jour ouvrable, à horaire normal, suivant la période d'attente s'il y a lieu, à condition que l'employé soit sous les soins d'un médecin qualifié.
 7. Les prestations indiquées au paragraphe 1 ne seront pas versées dans les cas suivants :
 - a) Maternité ou tout état inhérent à la maternité.
 - b) Lorsqu'un employé néglige ou refuse d'obtenir les soins d'un médecin ou refuse de se soumettre à l'examen d'un médecin retenu par la compagnie.
 - c) Pour une maladie ou un accident de travail pour lequel l'employé peut se faire indemniser en vertu de la Loi sur les Accidents de travail.

- d) Pour toute maladie ou incapacité résultant d'une blessure qu'un employé se serait infligée intentionnellement, d'un acte criminel ou d'une blessure reçue alors que l'employé est en état d'ébriété ou drogué ou si l'incapacité est causée par l'alcoolisme ou les drogues.
- e) Aux personnes absentes du travail pour congédiement, suspension disciplinaire, mise à pied ou toute autre raison autre qu'une maladie ou un accident admissible.
- 8) Les prestations prendront fin immédiatement si l'employé refuse de consulter un médecin, néglige de suivre ses conseils ou refuse de se soumettre à l'examen d'un médecin retenu par la Compagnie ou si le médecin retenu par la Compagnie déclare que l'employé est en état de retourner travailler et que celui-ci ne retourne pas au travail.
9. L'assurance-vie collective prendra fin à la date de départ de l'employé qui quitte son emploi pour toute autre raison que la retraite.
10. La Compagnie doit être avertie par l'employé dans les trois (3) premiers jours de l'incapacité et doit recevoir un rapport du médecin dans les sept (7) jours de l'incapacité. Si les dispositions qui précèdent ne sont pas observées, la Compagnie sera dispensée de verser les prestations prévues aux présentes. Le droit aux prestations commence sur réception par la Compagnie de la notification de l'employé et du rapport du médecin.

Toute dérogation de la Compagnie aux dispositions du présent paragraphe ne pourra être considéré comme un précédent.

On peut se procurer les formulaires de demande de remboursement auprès de la Compagnie.

ACCEPTÉ CE 3 jour de Juillet 1985.

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

SUCRES REDPATH

Yves Martin
Yves Martin

E. Makin
E. Makin

Jean-Guy Coutu
Jean-Guy Coutu

W. Lapointe
W. Lapointe

J. Côté
J. Côté



(685-02 et 685-03)

DÉPÔT

5008-8

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-685-05
Date	Signature: 86-05-20	Reception: 86-05-21
	Durée: 86-05-21	Du: 86-05-21 Au: 86-05-21
	Nombre de salariés régis par la convention collective: 5008	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac sect. locale 333 FAT COI CTC FTQ Att.: M. Yves Martin 4340 rue d'Iberville Montréal, Qué H2H 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Sucres Redpath, Division des Industries Redpath Ltée 7400 Route Trans-Canadienne V. St-Laurent, Qué H4T 1A5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 1410 rue Montmorency, Montréal Région: <u>06-06</u> Activité: <u>1082 (5)</u> Affiliation: <u>07*</u>

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

Remarques 1. 2. 3. 4. 5. 6.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Céline Carette /sg</td> <td style="text-align: center;">86-06-20</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-06-20
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg	86-06-20						

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

86 MAI 21 14:31
 RECEIVED
 MINISTRE DU TRAVAIL
 MONTRÉAL

685-05

(685-02-685-03-)

Entente signé ce _____ vingtieme _____ jour de mai 1986

ENTRE

SUCRES REDPATH, division de
Les Industries Redpath Limitée

ci-après appelée la Compagnie

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
de la BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
section 333, F.A.T.C.O.I, C.T.C, F.T.Q.

ci-après appelée le Syndicat

R C S T
MONTREAL
MESSINGER

'86 MAI 21 14:31



LETTRE D'ENTENTE

- a) Les présentes confirment l'accord intervenu entre les parties, la Compagnie et le Syndicat, qui prévoit créer un nouveau statut d'employé, soit celui de salarié temporaire. Afin de combler des postes temporairement vacants pour cause de vacances, de congées de maladie ou d'accidents, mais normalement occupés par des employés permanents, la compagnie peut, à sa discrétion, embaucher ou maintenir à son emploi des salariés temporaires, qu'il s'agisse d'étudiants ou autres.
- b) Les personnes embauchées à titre d'étudiant pourront occuper un poste de travail entre le 1er mai et la fête du Travail, et de plus, ces étudiants recevront en guise de rémunération 70% du taux horaire de la classification d'opérateur d'entrepôt.
- c) Les salariés temporaires ont priorité sur les étudiants, en tout temps pour ce qui est du rappel et du maintien au travail, sauf entre le 1er mai et la Fête du Travail.
- d) Pour tout rappel parmi les salariés temporaire, la date d'embauche détermine l'ordre du rappel.
- e) Les étudiant d'une année à l'autre n'accumulent pas d'ancienneté.

- f) Si la compagnie désire maintenir en service ces salariés embauchés à titre d'étudiants après la fête du Travail, ces salariés seront considérés comme salariés temporaires et les journées travaillées durant l'année en cours serviront à déterminer leur ancienneté.
- g) Il est entendu qu'aucun salarié temporaire sera embauché ou maintenu à l'emploi dans le but de déplacer un employé permanent.
- h) Il est convenu qu'un salarié temporaire ne peut accéder au statut d'employé permanent, à moins que la compagnie désire combler un poste permanent libéré par le départ d'un employé permanent.

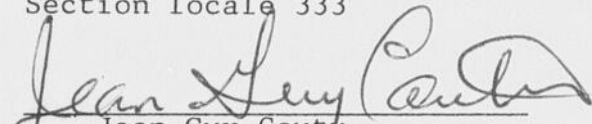
L'ancienneté du salarié temporaire qui devient permanent sera rétroactif au nombre de jours travaillé pour la compagnie avant de devenir permanent.

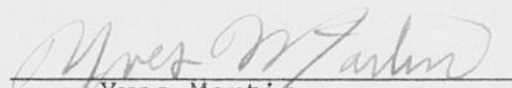
- i) Tous les articles de la convention collective s'appliquent aux salariés temporaires, à l'exception cependant des articles 5.15 et 11.05 de la convention collective et de tous autres articles pouvant se rapporter à la garantie d'emploi.
- j) Si un poste temporairement vacant est comblé par un salarié temporaire, il est entendu que ce dernier sera affecté au centre de distribution comme "opérateur d'entrepôt", en premier lieu, afin de permettre aux employés permanents de l'entrepôt, s'ils le désirent, d'accéder à des postes temporairement vacants dans des classifications à taux plus élevés.

- k) La compagnie pourra embaucher ou maintenir à son emploi des salariés temporaires dans un proportion allant jusqu'à 50% du nombre d'employés permanents à son emploi.
- l) Tous les salariés permanents détiennent la priorité pour la distribution et l'accomplissement du surtemps. Les salariés temporaires pourront être approchés advenant le refus des salariés permanents du service où il se trouvent.

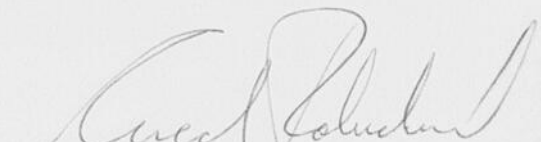
Signé à Montréal ce *20^{ème} jour de mai 1986*

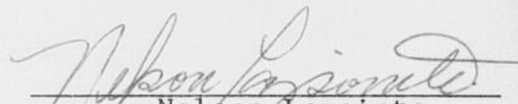
Syndicat international des
Travailleurs de la Boulangerie
Confiserie et du Tabac
Section locale 333


Jean Guy Coutin


Yves Martin
Agent Syndicale

Sucres Redpath


Arnold Robichaud


Nelson Lapointe