

No.

9500-03

NOM

Vachon Inc.

3

R06-06  
6310 (8)

9500-03  
12

07-02-79  
31-12-80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE: Vachon Inc. (entrepôt et expédition)  
3115 boul. de l'Assomption  
Montréal, P.Q.

Ci-après appelée "La Compagnie",

PARTIE DE PREMIERE PART

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC  
Section locale 55, FAT-COI-CTC-FTQ  
4929 est, rue Jarry  
St-Léonard, Montréal, P.Q.  
H1R 1Y1

Ci-après appelé "Le Syndicat"

PARTIE DE SECONDE PART

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

MAI 3 10 16 PM '79

SECTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

POSTE

'79 FEB 14 11 02

BOURNEAU DU TRAVAIL  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Microfilmé

ARTICLE I - RECONNAISSANCE SYNDICALE

Conformément aux termes du certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Service du droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 10 août 1971, la compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'entrepôt et de l'expédition à l'emploi de la Compagnie à son établissement situé à 3115, boul. de l'Assomption, Montréal.

ARTICLE II - REGIME SYNDICAL

- 2.01 Les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat, dès leur première paye, représentant une semaine complète de travail ou dès qu'ils auront complété dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation hebdomadaire établies par le Syndicat.
- 2.02 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.
- Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.03 Entre le 90ième et le 60ième jour précédent l'expiration de la convention, un salarié peut révoquer son affiliation au Syndicat ainsi que son autorisation de déduction de la cotisation syndicale.

- 2.04 La Compagnie déduira également de la paie de tout salarié, un montant tel que fixé par résolution du Syndicat représentant les frais d'initiation du Syndicat, l'employeur sera avisé de la valeur dudit montant par copie d'une telle résolution du Syndicat dans les deux (2) semaines précédant sa mise en application.
- 2.05 Par la suite les cotisations syndicales obligatoires seront déduites chaque semaine de calendrier. A toutes les quatre (4) semaines, les cotisations syndicales seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière déduction.
- 2.06 Le Syndicat indemniserà la Compagnie de toute réclamation qui pourra être faite contre elle par un ou plusieurs salariés pour les sommes déduites des salaires en vertu du présent article.
- 2.07 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat. Cependant, un tel salarié est assujéti aux dispositions du paragraphe 2.02.
- 2.08 L'agent d'affaires du Syndicat peut, avec l'autorisation de la Compagnie, rencontrer des salariés sur les lieux du travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.

ARTICLE III - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 La direction des affaires de la Compagnie et la direction de son personnel sont du seul ressort de la Compagnie, en autant qu'elle n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE IV - INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 4.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. La Compagnie s'engage, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de lock-out.
- 4.02 Pendant la durée de la convention, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage légale, établie par une autre Union, accréditée pour représenter des salariés de l'établissement, ne sera pas considéré comme violation de la convention.

ARTICLE V - DELEGUE SYNDICAL ET OFFICIERS SYNDICAUX

- 5.01 Un délégué syndical sera élu parmi les salariés réguliers et son nom sera indiqué par écrit à la Compagnie.

- 5.02 Le délégué syndical et les officiers du Syndicat doivent accomplir normalement leurs fonctions pour la Compagnie. Ils ne quitteront pas leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales à moins d'y être autorisés au préalable par leur supérieur immédiat.
- 5.03 Lors des négociations et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, le ou les employés membres d'un ou des comités mentionnés dans le présent article, ne subiront aucune perte de salaire pour les heures régulières de salaire perdu.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 6.02 Première étape:  
Un salarié qui désire présenter un grief le soumet verbalement à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu, ou du moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié peut se faire accompagner par le délégué syndical. Le supérieur immédiat doit formuler sa réponse verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.03

Deuxième étape:

Si un salarié n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat ou si ce dernier ne répond pas, le salarié peut soumettre son grief par écrit au coordonnateur régional dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu pour la réponse du supérieur immédiat.

Le coordonnateur régional doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.04

Troisième étape:

A défaut du règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de cinq (5) jours prévu pour la réponse du coordonnateur régional, soumettre le grief par écrit au Directeur du Personnel ou au Gérant des Relations de Travail de Vachon Inc., à Ste-Marie de Beauce.

Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le Directeur du Personnel ou le Gérant des Relations de Travail du grief écrit du Syndicat et tenteront d'en arriver à un règlement. La Compagnie fera connaître par écrit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.

6.05

A défaut du règlement du grief à la troisième étape, le Syndicat peut dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.04, informer la Compagnie par écrit qu'elle soumet le grief à un arbitre.

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de la demande d'arbitrage, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de le désigner. Les parties partagent à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 7.02 Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été régulièrement suivies.
- Les parties peuvent cependant convenir d'extensionner les délais prévus à l'article VI et au présent article.
- 7.03 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision en contradiction avec les termes de cette convention, pas plus qu'il ne pourra altérer, modifier, ajouter ou amender aucune de ses clauses. Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre aura droit d'ordonner le réembauchage ou la réduction de la mesure disciplinaire imposée lorsqu'il décide qu'il y a eu erreur ou discrimination injuste de la part de la Compagnie dans l'application de ses règles disciplinaires.

ARTICLE VIII - GRIEF DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT

8.01 Si un salarié ou le Syndicat désire formuler un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement, il doit le formuler par écrit au coordonnateur régional dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit de cette suspension ou de ce congédiement.

8.02 Un salarié congédié sans avis préalable aura l'occasion de s'entretenir avec le délégué syndical pendant une période raisonnable avant de quitter l'établissement.

ARTICLE IX - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté signifie la durée continue de service d'un employé accumulée au sein de l'Unité de négociation.

Un nouveau salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété cinquante (50) jours réguliers de travail en dedans d'une période de quatre (4) mois. Son ancienneté sera alors rétroactive à la date de son dernier embauchage.

Un salarié régulier est un salarié qui a complété sa période de probation.

Un salarié en période de probation ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement, suspension ou d'autres mesures disciplinaires.

9.02

La Compagnie affichera en permanence une liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste sera révisée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année et indiquera les noms et prénoms des salariés et leur date d'embauchage. Une copie sera remise au délégué syndical et une autre expédiée au bureau du Syndicat, section locale 55. Les contestations tant qu'au rang d'ancienneté devront se faire dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'affichage. S'il y a eu erreur, la liste sera corrigée. Après ces dix (10) jours, la liste sera considérée comme officielle.

9.03

Dans le cas de mise-à-pied par manque de travail, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté, et ils sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu que dans tous les cas, les salariés au travail aient les qualifications requises pour effectuer le travail qui leur est confié.

9.04

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:

- a) quitte volontairement son emploi;
- b) est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par entente entre les parties ou par une sentence arbitrale;
- c) est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans explications satisfaisantes;
- d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;

- e) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise-à-pied, il n'avise pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours ouvrables de son intention de se rapporter au travail ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- f) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou plus.

9.05 Un salarié ayant déjà fait partie de l'unité de négociation qui occupe un poste pour la Compagnie non régi par la convention, peut revenir dans l'unité de négociation avec son ancienneté accumulée.

9.06 Les étudiants embauchés entre le 15 mai et le 1er octobre ne sont pas assujettis à la présente convention et, par conséquent, ne peuvent pas acquérir d'ancienneté. Dans l'éventualité où un tel étudiant décidait de rester à l'emploi permanent de la Compagnie, celui-ci ne serait assujetti à la convention collective qu'au moment où la Compagnie l'accepte comme employé régulier, sa période de probation commençant à cette date.

ARTICLE X - AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

10.01 La Compagnie doit afficher pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste de chef d'équipe vacant de façon permanente, ou tout autre nouveau poste régi

par la convention. Pendant le délai d'affichage, un salarié peut postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à la Compagnie.

10.02 Dans le cas d'affichage de postes vacants, c'est le candidat ayant le plus d'ancienneté qui obtient le poste pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales requises pour le poste.

10.03 Advenant le cas où un salarié n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres postulants et, s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail.

ARTICLE XI - SECURITE

11.01 La Compagnie et le Syndicat prendront toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et assurer la sécurité des salariés dans leur lieu de travail et durant les heures de travail. Un nécessaire de premiers soins doit être à la disposition des salariés dans l'établissement.

ARTICLE XII - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie fournit des tableaux d'affichage à des endroits appropriés aux besoins du Syndicat pour qu'elle y affiche ses avis d'activités syndicales, après autorisation d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Tout permis d'absence pour des motifs autres que ceux mentionnés au présent article est à la discrétion de la Compagnie. Un salarié qui désire un permis d'absence prolongée doit en faire la demande par écrit. Si le permis est accordé, la Compagnie en informe le salarié par écrit et elle transmet au Syndicat une copie de cette lettre avec une copie de la demande du salarié.
- 13.02 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son conjoint à compter du jour du décès.
- 13.03 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, ses enfants, son beau-père ou sa belle-mère pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- 13.04 En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, une (1) journée sans perte de salaire est accordée à l'employé ayant complété sa période de probation, soit la journée des funérailles si ouvrable.
- 13.05 La Compagnie pourra exiger une preuve attestant le décès.

13.06 En cas de naissance d'un enfant, une (1) journée sans perte de salaire est accordée à l'employé ayant complété sa période de probation, soit le jour de la naissance si ouvrable.

13.07 Un employé requis de servir comme juré devra être rémunéré pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

Les employés doivent aviser leur supérieur immédiat dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection comme juré. Pour être éligible à de tels paiements, les employés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçu.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

14.01 L'Employeur fournit à tout salarié régulier deux (2) pantalons, trois (3) chemises et une (1) veste de laine, le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit la date à laquelle il a complété sa période de probation. Par la suite, l'Employeur renouvelle ces vêtements chaque année à la même date.

ARTICLE XV - VACANCES PAYEES

15.01 Chaque année, les salariés ont droit aux vacances suivantes:

- a) Deux (2) semaines de vacances pour tout salarié ayant un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours.
- b) Trois (3) semaines de vacances pour tout salarié ayant cinq (5) ans ou plus mais moins de treize (13) ans d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours.
- c) Quatre (4) semaines de vacances pour tout salarié ayant treize (13) ans ou plus d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours mais moins de vingt-cinq (25) ans.
- d) Cinq (5) semaines de vacances pour tout salarié ayant vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours.

15.02

Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours reçoivent lors de leur période de vacances, l'indemnité de vacances prescrite par l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

15.03

Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un salarié recevra, avant son départ pour vacances, une rémunération de vacances égale à deux pour-cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

N.B. Dans tous les cas, le salarié 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, à condition de ne pas avoir été absent du travail plus de deux (2) mois durant l'année de base; autrement, il reçoit la rémunération pour les vacances selon le pourcentage ci-haut spécifié.

- 15.04 Le choix des vacances des salariés s'effectue suivant leur ancienneté, sujet aux exigences des opérations.
- 15.05 La période de vacances est du 15 mai au 1er octobre pour les deux (2) premières semaines de vacances. Les salariés peuvent cependant demander des vacances en dehors de cette période.
- 15.06 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sera affichée au plus tard le 1er février de chaque année, et les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité dans le choix de leur date de vacances, pourvu que les salariés demeurant au travail et les remplaçants puissent exécuter le travail.

ARTICLE XVI - CONGES PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de fête chômés et payés, à la condition qu'un salarié ait complété sa période de probation et soit présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de fête, à moins que son absence ne soit motivée pour une raison valable acceptée par la Compagnie.

La veille du Jour de l'An  
 Le Jour de l'An  
 Le lendemain du Jour de l'An  
 Le Lundi de Pâques  
 La fête de la Reine  
 La St-Jean-Baptiste

Le Jour du Canada  
La fête du Travail  
Le Jour de l'Action de Grâces  
Le Jour de Noël  
Le lendemain de Noël

16.02           Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés selon les besoins.

ARTICLE XVII - SEMAINE DE TRAVAIL

17.01           La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

17.02           Les salariés jouissent d'une période minimum de trente (30) minutes non rémunérée pour le repas.

Les salariés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.

17.03           Un salarié est rémunéré à raison de taux et demi pour le travail effectué en plus de huit heures (8) de travail dans une journée ainsi que pour le travail effectué le samedi avant-midi.

Un salarié est rémunéré à raison de taux double pour le travail effectué le samedi après-midi, le dimanche, un jour de fête et après quinze (15) heures de temps supplémentaire dans la même semaine.

- 17.04 Un salarié qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement, sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi.
- 17.05 Un employé qui accepte de faire au moins trois (3) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement son horaire quotidien, a droit à une allocation de \$4.75 pour son souper.
- 17.06 Un employé qui accepte de faire au moins deux (2) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement son horaire quotidien, a droit à une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire.

ARTICLE XVIII - SALAIRES

- 18.01 Les taux de salaire payés aux employés sont ceux prévus à l'annexe A de la présente convention collective.

ARTICLE XIX - CONGES MALADIE

- 19.01 Tout salarié ayant complété six (6) mois de service ou plus au 1er septembre de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour l'année qui suit. Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné au paragraphe précédent, un salarié a droit à soixante et six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son salaire quotidien.

A l'occasion de l'absence d'un salarié pour maladie, la Compagnie peut exiger la production d'un certificat médical, ou dans le cas d'absences répétées, elle peut faire examiner le salarié par un médecin choisi et payé par elle.

19.02 Un nouveau salarié qui complète six (6) mois de service continu a droit à un crédit d'une (1) journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il a atteint six (6) mois de service continu et le 1er septembre suivant.

19.03 En décembre de chaque année, la Compagnie verse, à titre de prime d'assiduité, un montant égal à cent pour-cent (100%) du salaire quotidien d'un salarié en vigueur au 31 août précédant pour chaque journée de congé maladie non utilisée par ce salarié au cours de l'année de convention se terminant le 31 août précédent, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus aux paragraphes 19.01 ou 19.02.

ARTICLE XX - ASSURANCE

20.01 La Compagnie doit remettre à tout salarié et au Syndicat un dépliant expliquant le régime d'assurance-groupe en vigueur dans la Compagnie.

ARTICLE XXI - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

21.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité des Relations Professionnelles qui sera composé comme suit, d'une

part, deux (2) représentants du Syndicat et d'autre part, deux (2) représentants de la Compagnie.

21.02 Le rôle du Comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application et de l'administration de la convention et à formuler les recommandations en conséquence.

21.03 Le Comité des Relations Professionnelles se réunit une (1) fois à tous les trois (3) mois et sur demande l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

ARTICLE XXII - DUREE

22.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1980 inclusivement. Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente sauf quant aux augmentations de salaire prévues à l'article XVIII qui sont rétroactives du 1er janvier 1979 jusqu'à la signature de la présente et ce, pour le temps effectivement travaillé, y inclus le temps supplémentaire au taux de surtemps applicable.

22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention d'y mettre fin ou d'y apporter des amendements, à défaut de quoi la convention se renouvellera d'année en année jusqu'à ce qu'un tel avis soit donné.

22.03

Si l'une ou l'autre des parties manifeste son intention d'y apporter des amendements, suivant les dispositions du paragraphe 22.02, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.

22.04

La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Marie de Beauce, ce 7<sup>e</sup> ième jour de février 1979.

VACHON INC.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, section locale 55, FAT-COI-CTC-FTQ

Jean Pierre Fuchs

Durand

Claude Alarie

André Lapelle

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE

|  | <u>1er janvier 1979</u> | <u>1er avril 1979</u> | <u>1er janvier 1980</u> | <u>1er juillet 1980</u> |
|--|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Chef d'équipe                              | \$5.90                  | \$6.10                | \$6.55                  | \$6.65                  |
| Homme d'entrepôt                           | \$5.30                  | \$5.50                | \$5.95                  | \$6.05                  |
| Apprenti (50 premiers jours<br>de travail) | \$4.90                  | \$5.10                | \$5.55                  | \$5.65                  |