

No.

4099-03

NOM

Cie Christie Brown Limitée

MACHINISTES DE LA BISCUITERIE DE MONTREAL

28 NOVEMBRE 1978

1er octobre 1978 - 30 septembre 1980

ENTRE: LA COMPAGNIE CHRISTIE, BROWN LIMITEE
(Division des Biscuits),
3055 rue Viau,
Montréal, P.Q.

(ci-après dénommée la "Compagnie")

ET: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE
LOCAL 631

(ci-après dénommée "l'Union")

EN FOI DE QUOI:

Les parties aux présentes conviennent que cette Convention régira toutes les conditions de travail, classifications d'emploi, salaires et heures affectant les employés du Département de l'Entretien, tel qu'indiqué par la liste des classifications et des taux ci-jointe, excepté ceux qui sont au-dessus du rang de Contremaître.

- et -

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union désirent maintenir des relations mutuellement harmonieuses, il est convenu ce qui suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE:

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés des unités désignées ci-haut dans les classifications ci-haut énumérées.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE:

- 2.01 Tous les employés, qui sont régis par cette Convention et qui sont membres de l'Union à la date de la signature, devront demeurer membres en règle pendant la durée de cette Convention.
- 2.02 Lorsqu'il est nécessaire d'embaucher de nouveaux employés, tous ces employés ainsi embauchés devront, dans les trente (30) jours travaillés de la date d'embauche, devenir et demeurer membres en règle de l'Union, comme condition d'emploi.
- 2.03 En contre-partie de ce qui précède, l'Union consent à ce que tous les employés soient admis comme membres et ne soient sujets à une action disciplinaire que conformément aux règlements de l'Association Internationale des Machinistes, Local 631.

ARTICLE 3 - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES:

- 3.01 La Compagnie consent à déduire de la paie hebdomadaire de l'employé un montant égal aux cotisations syndicales, commençant avec leur première paye complète.
- 3.02 Les déductions ci-haut mentionnées seront faites sur réception d'une formule d'autorisation fournie par l'Union et dûment signée par l'employé qui en fait la demande et attestée par un représentant de la direction. L'Union doit aviser la Compagnie par écrit du montant prélevé pour les cotisations syndicales.

BUREAU DU
COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR
EN CHEF

1978 NOV 30 PM 2 10

MONTREAL

MESSAGER

B. C. G. T. M.
DOCUMENTS E.
MICROFILMS.

APR 24 11 20 AM '79

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

- 3.03 Si le total des gains en sus de toutes autres déductions autorisées par l'employé pour la période de paie dans laquelle les cotisations doivent être déduites, est moindre que les impositions hebdomadaires indiquées sur la formule d'autorisation, aucune déduction ne sera faite pour cette semaine par la Compagnie.
- 3.04 Le montant déduit sera envoyé chaque mois à l'officier désigné du local de l'Union.

ARTICLE 4 - VISITE DE L'USINE:

- 4.01 L'Agent d'Affaires de l'Union sera admis sur toutes les propriétés couvertes par cette Convention pendant les heures de travail afin de s'entretenir avec les membres de l'Union, après avoir obtenu au préalable une permission de la Direction et avec entente qu'il n'y aura aucune interruption dans la production.

ARTICLE 5 - GREVES ET LOCKOUTS:

- 5.01 La Compagnie ne demandera pas à ses employés d'effectuer tout travail qui permettra à toute autre boulangerie concurrente, dont les employés sont en grève, de remplir les commandes ou d'autrement diriger ses affaires.
- 5.02 Il n'y aura pas de grève, ralentissement de production ou toute autre entrave à la production de la part de l'Union, ou d'aucun de ses membres, ni de lockout par la Compagnie à l'égard de ses employés pendant la durée de cette Convention.
- 5.03 Pendant la durée de cette Convention, ne sera pas considéré comme une violation de cette Convention le fait, pour un membre de l'unité de négociation, de refuser de traverser une ligne de piquetage légalement établie, composée d'employés de leur boulangerie.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEFS:

- 6.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes soient réglées le plus rapidement possible. L'Union consent à élire un comité de griefs, composé d'un Président d'atelier ou un délégué et deux (2) autres délégués pour s'occuper des griefs et pour les régler. Toutefois, en ce qui concerne les réunions pour griefs, le Comité sera restreint à deux (2) des membres ci-haut mentionnés. Un délégué peut assister à une réunion de griefs, tenue en dehors de ses heures de travail régulières, sur son propre temps, s'il le désire.
- 6.02 Toutes références aux jours dans les étapes suivantes de la Procédure de Griefs excluent les samedis, les dimanches et les jours de congé.
- 6.03 Etape 1 - Un employé qui a une plainte en discutera avec le Surintendant du département. Si un employé le désire, il peut être accompagné de son délégué syndical. La plainte devra être soumise dans les trois (3) jours suivant la survenance des faits y donnant naissance et le Surintendant du département devra rendre sa décision dans les trois (3) jours suivant la réception de la plainte.
- 6.04 Etape 2 - Si le Surintendant du département ne parvient pas à régler la question de manière satisfaisante, la plainte sera référée par écrit au Directeur du Personnel ou à son représentant par le comité de griefs dans les trois (3) jours suivant la réception de la décision du Surintendant du département. Le directeur du Personnel ou son représentant, devra se rencontrer avec le comité de griefs, lequel peut être accompagné d'un représentant syndical, et rendre sa décision dans les trois (3) jours.

- 6.05 Etape 3 - A défaut de règlement satisfaisant du grief à l'Etape 2 ci-haut, la question peut alors être référée au représentant syndical et au comité de griefs du syndicat qu'ils rencontreront et discuteront du grief avec un comité composé du gérant de l'usine et/ou son (ses) représentant(s) pour qu'ils la considèrent. Cette soumission doit être faite dans les dix (10) jours suivant la décision rendue à l'Etape 2 ci-haut. Si ce Comité ne parvient pas à rendre une décision satisfaisante dans le délai mutuellement convenu, la question peut être référée à un Conseil d'Arbitrage.
- 6.06 La Compagnie accordera au Président d'Atelier, le temps raisonnable pendant ses heures régulières de travail, pour discuter des griefs des employés. Ce temps sera accordé d'une manière à ne pas nuire au bon fonctionnement de la biscuiterie.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE:

- 7.01 Advenant que l'une des deux parties demande l'arbitrage, elle en avisera par écrit l'autre partie dans les dix (10) jours suivant la décision rendue à l'Etape 3, en exposant en détail le point litigieux qui sera arbitré et en nommant son représentant sur le Conseil d'Arbitrage. Il est entendu qu'aucune autre question ne sera soulevée pour fins de discussion devant l'Arbitre à moins qu'elle ne soit spécifiquement exposée par écrit par la partie qui demande l'Arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, la partie qui reçoit l'avis d'arbitrage avisera l'autre partie par écrit et nommera son représentant sur le Conseil d'Arbitrage.
- 7.02 En tel cas, le Conseil d'Arbitrage sera composé d'un représentant choisi par la Compagnie et d'un (1) représentant choisi par l'Union et d'une troisième personne acceptée mutuellement par les deux (2) représentants, laquelle agira comme Président du Conseil. Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième membre du Conseil, elles devront conjointement demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un Président du Conseil.
- 7.03 Le Conseil d'Arbitrage ainsi choisi devra se réunir et entendre la preuve présentée par les deux parties et rendre sa décision dans les trente (30) jours de la réunion. La décision majoritaire du Conseil d'Arbitrage sera finale et liera les deux parties, mais à défaut de majorité, la décision du Président prévaudra.
- 7.04 Il est convenu que le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune autorité de rendre une décision qui modifie, change ou amende de quelque manière que ce soit cette convention. Toutefois, le cas d'un employé qui a été trouvé injustement traité peut être ajusté conformément aux termes de la décision du Conseil d'Arbitrage.
- 7.05 Chacune des parties aux présentes défraiera les dépenses de l'arbitre qu'elle a choisi et les parties devront payer conjointement les dépenses du Président et les frais de l'endroit de rencontre.
- 7.06 Aucune personne, ayant été impliquée dans des tentatives visant à régler ou négocier un grief, ne sera nommée au Conseil.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT:

- 8.01 Un employé qui a acquis le droit d'ancienneté sera congédié pour:
- i. état d'ébriété, usage ou possession de boisson alcoolique pendant les heures de travail;
 - ii. malhonnêteté.

- 8.02 Un employé qui a acquis le droit d'ancienneté peut être congédié ou suspendu pour violation des règlements de la Compagnie et/ou autres causes justes.
- 8.03 Si un employé considère qu'il a été injustement traité, tel congédiement ou suspension constituera un cas couvert par la méthode de règlement des griefs. S'il est établi qu'un employé a été injustement congédié ou suspendu, il peut être réintégré à son ancien poste conformément aux termes du règlement du grief.
- 8.04 Tous les cas de congédiement doivent être considérés et tranchés dans les cinq (5) jours de la date du congédiement.
- 8.05 Un délégué du département sera informé avant qu'un employé soit congédié ou suspendu, si un délégué est disponible. S'il n'y a pas de délégué au travail, la Direction avisera le prochain délégué se rapportant au travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE:

- 9.01 Les nouveaux employés seront considérés à l'essai et ne bénéficieront d'aucun droit d'ancienneté avant d'avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période de soixante (60) jours travaillés. Après avoir complété cette période d'essai, l'ancienneté commencera à la première date d'embauche. Pendant la période d'essai d'un employé, il sera considéré comme étant employé sur une base probatoire et peut être congédié ou mis-à-pied à la discrétion de la Compagnie.
- 9.02 L'ancienneté sera établie sur la base de la classification et la Compagnie préparera une liste d'ancienneté, dont une copie sera disponible pour l'Union. Si une mise-à-pied des employés devient nécessaire ou en cas de promotion ou d'avancement d'un employé, l'ancienneté, ainsi que l'habileté et les qualifications des employés seront les facteurs déterminants. Les employés mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied et avant que de nouveaux employés ne soient engagés. Le Contremaître informera le délégué de toutes mises-à-pied ou mutations considérées.
- Quand plus d'un (1) employé commence à travailler avec l'unité de négociation le même jour, dans la même classification, l'employé qui aura fait application le premier, comme indiqué sur la formule d'application, sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté.
- 9.03 Dans le cas où toutes promotions, jusqu'au et y compris le rang de Chef d'Equipe (Lead Hand), surviennent dans différentes classifications à l'intérieur de l'unité de négociation, ces ouvertures devront être affichées sur les tableaux d'affichage et les employés éligibles devront poser leur candidature pour le poste à leur contremaître et à leur délégué. Les employés éligibles devront poser leur candidature par écrit dans les quarante-huit (48) heures de l'affichage de tels avis. Si un employé éligible est absent de l'ouvrage pour raison de maladie ou de vacances lors de l'affichage d'un tel avis, il sera considéré de même que les autres employés éligibles, et s'il est choisi, le poste ne sera pas rempli de façon permanente avant son retour au travail. La Direction et l'Union devront déterminer l'éligibilité d'un employé au poste. Un employé ainsi muté aura une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au nouveau poste, et s'il n'est pas jugé satisfaisant pendant la période d'essai, ledit employé sera de nouveau muté à son poste antérieur.
- 9.04 Les applications pour les postes vacants dans d'autres classifications à l'intérieur de l'unité de négociation peuvent être faites sous forme de demande écrite au contremaître de l'employé qui en fait la demande avec copie à son représentant.
- 9.05 L'octroi d'un congé d'absence par la Compagnie ne devra pas, d'aucune manière, affecter l'ancienneté de l'employé.

9.06 Un employé perdra ses droits d'ancienneté:

1. s'il est congédié et non réintégré en vertu de la procédure de griefs ou d'arbitrage prévue par la présente convention.
2. s'il quitte son emploi.
3. s'il est mis-à-pied pour une période ininterrompue de six (6) mois.
4. s'il est rappelé au travail à la suite d'une mise-à-pied et ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant la réception d'un avis par recommandée et n'a pas avisé la Compagnie que son absence est due à la maladie ou autre cause justifiée.

ARTICLE 10 - CONGE AUTORISE:

- 10.01 Les demandes d'autorisation de congé devront être faites par écrit à la Compagnie. S'il existe des raisons valables et suffisantes, un congé autorisé pourra être octroyé pour une période n'excédant pas trente (30) jours.
- 10.02 Un tel congé autorisé pourra être prolongé pour une période additionnelle n'excédant pas trente (30) jours, sujet aux mêmes conditions.
- 10.03 Tout employé qui occupera un autre emploi pendant un congé autorisé ou son prolongement sera sujet à un renvoi immédiat.

ARTICLE 11 - SECURITE:

- 11.01 La Compagnie et l'Union désirent maintenir un niveau élevé de sécurité afin d'éliminer, dans la mesure du possible, les accidents industriels et la maladie. La Compagnie convient de faire diligence afin d'éviter les conditions hasardeuses et fera tout effort raisonnable afin d'éliminer toute condition qui peut occasionner une blessure ou maladie aux employés.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE:

- 12.01 L'Union aura le privilège d'afficher sur les tableaux d'affichage fournis par la Compagnie les avis, etc., après avoir reçu au préalable la permission de la Direction.

ARTICLE 13 - JOURS DE CONGE PAYES:

- 13.01 Les jours suivants sont désignés comme jours de congé payés:

Le Jour de l'An	Le jour du Canada
Le 2 janvier	Le Fête du Travail
Vendredi Saint	Le Jour de l'Action de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noël
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noël
	Le lendemain de Noël

Le nombre maximum de journées rémunérées qui peuvent être payées dans une année de calendrier est onze (11) jours.

- 13.02 La Compagnie consent à payer tous les employés régis par cette convention, qui sont payés sur une base horaire, le salaire d'une journée complète pour chacun des jours de congé énumérés ci-haut, aux conditions suivantes:

- 13.03 Les employés doivent avoir complété trente (30) jours travaillés avec la Compagnie.
- 13.04 Les employés doivent travailler une équipe complète le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le jour de congé payé, pour être éligibles au paiement du congé. Les nouveaux employés embauchés après le jour de congé payé et ceux qui auront quitté la Compagnie avant le jour de congé ne seront pas payés pour le congé.
- 13.05 Tout travail effectué par l'employé au cours d'une journée reconnue comme congé statutaire sera rémunéré au taux d'une fois et demi (1½) le taux horaire régulier simple.
- 13.06 Lorsqu'un congé payé survient pendant une période où l'employé est en vacances, selon sa cédule, celui-ci aura droit de recevoir la paie pour ce congé, en plus de la paie de vacances cédulées, ou à un congé additionnel accordé à une période convenable pour la Compagnie et pour l'employé, et toutefois, si ce congé n'est pas pris avant le 31 décembre, l'employé recevra le paiement dudit congé payé.
- 13.07 Si un employé doit être envoyé chez lui par la Direction le jour précédant un congé payé ou un jour suivant le congé payé, ou lorsque survient un décès dans la famille immédiate de l'employé, telle absence n'affectera pas d'aucune manière le paiement du congé.
- 13.08 Lorsqu'un des congés payés ci-haut énumérés survient, et qu'un employé qui a terminé sa période d'essai est absent pour cause de maladie et éventuellement est éligible au paiement prévu au régime d'indemnité hebdomadaire de la Compagnie, dans ce cas, l'employé recevra le paiement du congé payé mais non le paiement de l'indemnité hebdomadaire pour ce jour de congé payé.
- 13.09 Aucun employé ne sera éligible au paiement d'un congé payé et de l'indemnité hebdomadaire pour une même journée.
- 13.10 Aucun paiement de congé ne sera accordé pour un jour de congé non énuméré ci-haut et où l'usine est fermée.

ARTICLE 14 - VACANCES:

- 14.01 Tous les employés qui auront été au service de la Compagnie pendant une période ininterrompue d'un (1) an à cinq (5) ans se verront accorder deux (2) semaines de vacances payées.
- 14.02 Tous les employés qui auront été au service de la Compagnie pendant une période ininterrompue de cinq (5) ans à quinze (15) ans se verront accorder trois (3) semaines de vacances payées.
- 14.03 Tous les employés qui auront été au service de la Compagnie pendant une période ininterrompue de quinze (15) ans à vingt-quatre (24) ans se verront accorder quatre (4) semaines de vacances payées.
- 14.04 Tous les employés qui auront été au service de la Compagnie pendant une période ininterrompue de vingt-quatre (24) ans à trente (30) ans se verront accorder cinq (5) semaines de vacances payées.
- 14.05 Tous les employés qui auront été au service de la Compagnie pendant une période ininterrompue de trente (30) ans ou plus se verront accorder six (6) semaines de vacances payées.

- 14.06 Les vacances devront être prises au cours de l'année de calendrier et deux (2) semaines de vacances de l'employé seront accordées selon l'ancienneté. Toutefois, les cédules de vacances seront établies de manière à ne pas entraver l'opération normale et convenable des affaires.
- 14.07 La rémunération de vacances sera calculée sur la base de 4%, 6%, 8%, 10%, ou 12% des gains de l'année de calendrier qui précède l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Cependant pour la première année, elle devra être calculée sur la base de quatre (4%) pourcent des gains des douze (12) mois d'emploi. Les employés qui quittent leur emploi avant la date de leur premier anniversaire seront payés conformément aux dispositions de l'Ordonnance numéro 3 de la Province de Québec.

ARTICLE 15 - REGIME DE PRESTATIONS:

- 15.01 La Compagnie convient de discuter avec l'Union de tout changement apporté au régime de prestations des employés.
- 15.02 Les termes et conditions du régime actuel d'Assurance-Vie Collective de la Compagnie continueront sur une base contributoire, comme dans le passé.

ARTICLE 16 - UNIFORMES:

- 16.01 La Compagnie fournira les uniformes à tous les employés. Ces uniformes seront payés et entretenus par la Compagnie.

ARTICLE 17 - PAIE DE RAPPEL AU TRAVAIL:

- 17.01 Un employé appelé au travail après avoir complété sa journée précédente et avant de commencer sa journée courante ou sa prochaine journée ne recevra pas moins de trois (3) heures de paie au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire simple.
- 17.02 Si un employé est appelé au travail en dedans d'une période de deux (2) heures précédant son heure d'entrée assignée, il recevra la compensation ci-haut mentionnée. Toutefois, si l'urgence initiale est terminée avant son heure d'entrée assignée, il peut être assigné à un autre travail.
- 17.03 Si un employé, de son plein gré, se présente au travail avant son heure d'entrée assignée et que la Compagnie lui demande d'effectuer un travail pendant cette période antérieure, il recevra le taux de salaire à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toute heure travaillée en sus de huit (8) heures au cours de cette journée.
- 17.04 Si l'employé est appelé au travail deux (2) heures avant son heure d'entrée assignée, il recevra une compensation au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures travaillées, avec une garantie minimum de trois (3) heures au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire simple.
- 17.05 Le paiement maximum versé à un employé pour ses huit (8) heures quotidiennes assignées sera payé à taux simple.

ARTICLE 18 - PAIE GARANTIE:

- 18.01 Les employés qui se présentent au travail à temps pour une équipe ou jour de travail prévu à l'horaire régulier de travail et à qui la Compagnie n'est pas en mesure d'offrir, soit du travail régulier ou tout autre travail, en raison d'un changement dans les plans ou d'une situation d'urgence, recevront une rémunération de quatre (4) heures à leur taux de salaire régulier, si la Direction n'a pas fait d'effort raisonnable pour les aviser de cette situation. Tout employé est responsable de tenir son contremaître informé de son numéro de téléphone ou de l'endroit où un message peut lui être laissé à son intention.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 19.01 Le temps supplémentaire, dans la mesure du possible, sera distribué sur une base de rotation. Toutefois, si le Contremaître et le délégué du département sont incapables d'obtenir un nombre suffisant de volontaires pour effectuer le temps supplémentaire, ils choisiront conjointement les employés pour effectuer le travail supplémentaire. Le Contremaître et le délégué essaieront, dans la mesure du possible, de choisir tels employés sur une base de rotation.

ARTICLE 20 - REMUNERATION DE JURE:

- 20.01 La Compagnie convient de payer le salaire d'une journée entière au taux horaire simple pour chaque journée où un employé doit servir comme juré et remplit telle fonction, pourvu que selon l'horaire de travail, son département travaille pendant la journée ou les journées où il remplit telle fonction. Toutefois, l'employé devra remettre à la Compagnie les rémunérations reçues comme juré afin de recevoir la compensation ci-haut prévue.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS DIVERSES:

- 21.01 Si un employé est renvoyé chez-lui sur les ordres de l'infirmière de l'usine à la suite d'une blessure, il recevra le salaire d'une journée entière pour la journée qu'il était envoyé à la maison.
- 21.02 Si un décès survient dans la famille immédiate d'un employé (ses parents, soeur ou frère, conjoint ou enfants, belle-mère ou beau-père), l'employé aura le droit de s'absenter du travail jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables réguliers, lorsque telle absence est nécessaire pour faire les préparatifs et/ou assister aux funérailles. Pendant telle absence, l'employé sera rémunéré pour le taux horaire simple de sa classification pour tel temps régulier perdu. Telle compensation d'absence ne devra pas inclure la paie pour le temps supplémentaire perdu, le temps de vacances ou le paiement de prime. Elle devra inclure le paiement du jour de congé payé.

ARTICLE 22 - DIRECTION DE L'USINE:

- 22.01 L'administration de l'usine, la direction du personnel, le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité, y compris le droit de diriger, planifier ou contrôler les opérations de l'usine, de céduer les heures de travail, et le droit de choisir, embaucher, promouvoir, démettre, muter, suspendre ou congédier les employés pour juste cause, ou de mettre à pied les employés dû au manque de travail, ou pour d'autres raisons légitimes, ou de mettre les employés à leur retraite, le droit d'établir les assignations à un travail ou à un poste et le rendement de l'équipement et des opérations, et de décider du nombre d'employés requis à une époque ou l'autre par la Compagnie, le droit d'introduire des méthodes nouvelles et améliorées et de déterminer les produits à être manufacturés, sont les droits exclusifs de la Compagnie.
- 22.02 La Compagnie convient que les fonctions ci-haut mentionnées seront exercées d'une manière non incompatible avec les dispositions de cette Convention, et si un employé régulier croit avoir été injustement suspendu ou congédié, il peut soumettre un grief de la manière et dans la mesure prévus dans cette Convention.

ARTICLE 23 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI:

23.01 Tout employé travaillant à plein temps, ayant deux (2) ans de service ou plus, et dont l'emploi avec la Compagnie cesse comme résultat direct de la fermeture de l'usine, ou un département complet, recevra une indemnité de cessation d'emploi, comme suit:

- a) Service continu de 2 ans mais de moins de 4 ans - 1 semaine de paie
- b) Service continu de 4 ans mais de moins de 8 ans - 2 semaines de paie
- c) Service continu de 8 ans mais de moins de 11 ans - 3 semaines de paie
- d) Service continu de 11 ans mais de moins de 15 ans - 4 semaines de paie
- e) Service continu de 15 ans mais de moins de 18 ans - 5 semaines de paie
- f) Service continu de 18 ans mais de moins de 25 ans - 6 semaines de paie
- g) Service continu de 25 ans ou plus - 7 semaines de paie

23.02 Une semaine de paie est de quarante (40) heures au taux simple de l'employé.

23.03 Les employés ne seront pas éligibles au paiement d'une indemnité de cessation d'emploi si la fermeture résulte de:

- A) perte d'affaires,
- B) cas de force majeure tels feu, inondation, interruption d'énergie, etc.

23.04 Dans tous les cas, aucune paie de cessation d'emploi ne sera payable si un emploi est offert ailleurs avec la Compagnie dans la ville où la fermeture a eu lieu. Tout employé qui accepte une paie de cessation d'emploi perdra ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 24 - SALAIRES ET HORAIRES:

24.01 Les classifications régies par cette convention et les taux payés à ces classifications et les heures seront conformes à l'Annexe ci-jointe.

24.02 Lorsque de nouvelles classifications sont établies, ou le contenu des tâches changé pendant la durée de cette convention, telles classifications seront sujettes à négociations entre la Compagnie et l'Union et une entente additionnelle sera conclue couvrant telles classifications. Tous changements apportés enteront en vigueur à compter de la date où le changement fera le sujet d'une entente.

ARTICLE 25 - PRIME D'EQUIPE:

25.01 La Compagnie convient de payer à tous les employés régis par cette Convention une prime d'équipe de dix-huit (18¢) cents l'heure pour chaque heure travaillée sur l'équipe normale et régulière de l'après-midi et/ou de nuit. Un employé qui reçoit les taux de temps supplémentaire n'aura pas droit à la prime d'équipe.

ARTICLE 26 - PROGRAMME D'APPRENTISSAGE:

26.01 La Compagnie convient que lorsqu'elle aura établi un programme d'entraînement convenable pour les apprentis, elle discutera avec l'Union de ce programme et des taux de salaire applicables.

ARTICLE 27 - ALLOCATION D'OUTILS:

- 27.01 La Compagnie paiera une allocation d'outils jusqu'à concurrence de cinquante (\$50.00) dollars par année de calendrier pour l'achat d'outils requis à l'ouvrage (machinistes, mécaniciens d'entretien, électriciens et menuisiers).
- 27.02 Ce montant sera payable pour chaque année de calendrier commençant au mois de janvier suivant l'achèvement d'un (1) an de service. L'employé devra produire des reçus pour de tels déboursments ou pour acheter par l'intermédiaire de la Compagnie. Les autres employés peuvent utiliser les outils de la Compagnie.
- 27.03 L'employé devra acheter les outils personnels de base requis pour accomplir son travail.

ARTICLE 28 - CHAUSSURES DE SECURITE:

- 28.01 La Compagnie consent à payer un maximum de dix-huit (\$18.00) dollars par année de calendrier, aux employés avec ancienneté, pour l'achat de chaussures de sécurité qui doivent être portées au travail par tous les employés.
- 28.02 L'employé devra produire des reçus originaux ou acheter par l'intermédiaire de la Compagnie pour avoir droit à ce remboursement.
- 28.03 Tous les employés doivent porter des chaussures de sécurité.

ARTICLE 29 - PERIODE DE CONVENTION:

- 29.01 Cette convention sera en vigueur du 1er octobre 1978 au 30 septembre 1980. L'une des parties désirant amender, modifier ou terminer ou renouveler cette convention, devra aviser par écrit l'autre partie de son intention, entre la soixantième (60e) et la trentième (30e) journée précédant la dernière journée prescrit par cette Convention.
- 29.02 Pendant la durée totale des négociations, toutes les clauses de cette convention demeureront en vigueur et les termes de la nouvelle convention seront rétroactifs à la date d'expiration ci-haut mentionnée.

CHRISTIE, BROWN & COMPAGNIE LTEE,
 (Division des Biscuits)
 3055 rue Viau,
 Montréal, Québec.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
 MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE
 L'AERONAUTIQUE, LOCAL 631

[Signature]

J. Boucher

J. Skilling

J.P. Bossi

Yves Chavalier

[Signature]

[Signature]

DATE DE LA SIGNATURE: Le 28 novembre 1978.

A N N E X E

Huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi, constitueront une semaine de travail.

Tout travail effectué en sus de huit (8) heures par jour, ou de quarante (40) heures par semaine, soit le plus élevé, mais non les deux, sera payé au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire simple.

Tout travail effectué en sus de cinquante (50) heures dans une semaine sera payé au taux de deux (2) fois le taux horaire simple. Le rémunération maximum pour tout travail effectué par des employés de l'unité de négociation sera au taux de deux (2) fois le taux horaire simple.

Les employés à qui la Compagnie demande de changer d'équipe et qui n'en n'ont pas été avisés au moins vingt-quatre (24) heures avant la fin de leur dernière équipe régulière travaillée seront payés au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire régulier simple pour la première nouvelle équipe.

Tout employé se verra accorder cinquante (50) minutes d'arrêt de travail payées pour chaque équipe de huit (8) heures. Les cinquante (50) minutes incluent les périodes complètes de repas et de repos.

La Compagnie accordera à tout employé travaillant deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire dans une journée une période de repas payées de vingt (20) minutes. Pour chaque deux (2) heures additionnelles de travail en supplémentaire, une période de repos de quinze (15) minutes sera payée.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>10 novembre 1978</u>	<u>EN VIGUEUR LE</u> <u>30 septembre 1979</u>
Electricien	\$ 9.05	\$ 9.68
Mécanicien de l'entretien	8.99	9.62
Machiniste	8.99	9.62
Mécanicien de service	8.99	9.62
Menuisier	8.58	9.18
Commis de l'entretien	7.46	7.98
Commis Jr. de l'entretien	6.80	7.28
Huileur	7.43	7.95

Le Chef d'Equipe (Lead Hand) recevra vingt (20c) cents l'heure de plus que le taux horaire du groupe qu'il dirige.

Tout employé qui reçoit présentement un taux supérieur au taux mentionné pour sa classification ne subira aucune réduction de taux en raison de cette Convention.

Un (1) électricien sera détenteur de Certificat d'Electricien A-2 et agira à titre d'Electricien - Chef d'Equipe (Lead Hand). Pour ces responsabilités il recevra cinquante (50c) cents l'heure de plus que le taux applicable aux électriciens. Toutefois, il ne sera pas éligible, en plus, à la disposition spécifique portant sur le Chef d'Equipe (Lead Hand).

Tout employé travaillant deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire n'importe quel jour, dix (10) heures ou plus par jour, sans avoir été avisé à l'avance le jour ouvrable précédent de ce temps supplémentaire, aura droit à un billet de repas. Un billet de repas sera donné à tout employé travaillant un minimum de douze (12) heures consécutives.



CHRISTIE, BROWN AND COMPANY, LIMITED

BISCUIT DIVISION
2150 LAKE SHORE BOULEVARD WEST
TORONTO, ONTARIO M8V 1A3
TELEPHONE 252-4411

November 9th, 1978

Mr. Pierre Francois,
Field Representative,
International Association of Machinists
and Aerospace Workers,
Lodge 631,
4423 rue Champagne,
Pierrefonds, Québec.
H9H 2Y8

Dear Pierre:

During the negotiations recently finalized, the Company agreed to the following, during the life of the new Collective Agreement which expires on September 30th, 1980:

Intent Re: Supervision Working:

The Company recognizes the role of a Supervisor is to supervise; which they cannot do if working in any regular capacity.

It is recognized also, however, that a Supervisor will work in emergency or unusual cases, where, as a result of not working, the consequences to the Company would be of concern, such as breakdown, safety, production or quality loss etc.

However, even these instances should be kept as short a time as possible.

Shift Preference:

During the life of the Collective Agreement which expires on September 30th, 1980, the present method of establishing shift preference will be maintained.

Yours very truly,

M.B. St. John
Labour Relations Advisor.

MBSTJ/ieg

c.c. J. Skilling
J.P. Hale
S.L. Fisher
Audit File

T.R. Thompson
G.A. Masson
G. Boucher

Christie

CHRISTIE, BROWN AND COMPANY, LIMITED

BI-CUIT DIVISION
2150 LAKE SHORE BOULEVARD WEST
TORONTO, ONTARIO M8V 1A3
TELEPHONE 252-4411

November 9th, 1978

Mr. Pierre Francois,
Field Representative,
International Association of Machinists
and Aerospace Workers,
Lodge 631,
4423 rue Champagne,
Pierrefonds, Québec.
H9H 2Y8

Dear Pierre:

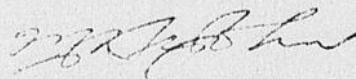
During the life of the Collective Agreement which expires on September 30, 1980, the Company agrees to pay those employees who commence their first shift of the week on Sunday evening, time and one-half ($1\frac{1}{2}$) for each hour worked prior to 11:00 p.m. on Sunday, however, if the employee has worked on the Saturday immediately prior to the Sunday on an overtime basis, then he will be paid double (2) time for each hour worked on Sunday prior to 11:00 p.m.

The Union agrees to select employees for work prior to 11:00 p.m. according to the overtime list for those employees scheduled on that shift and that the estimated hours to be worked on the Saturday will be included in the total overtime hours worked by each employee in selecting the employee(s) for work prior to 11:00 p.m. on the Sunday.

All work from 11:00 p.m. to 12:00 p.m. midnight on Sunday will be paid at the applicable straight time hourly rates.

It is understood and agreed that the hours paid for at overtime rates on Sunday shall not be used to cause the payment of premium time for other hours worked in that same Sunday to Saturday work week.

Yours very truly,



M.B. St. John
Labour Relations Advisor.

MBSTJ/ieg

c.c. J. Skilling
J.P. Hale
S.L. Fisher
Audit File

T.R. Thompson
G.A. Masson
G. Boucher
H. Schneider

November 9th, 1978

Mr. John Skilling,
Manager,
Montreal Biscuit Bakery.

Dear John:

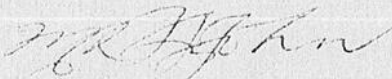
Re: Biscuit Machinists

When one (1) Paid Holiday, listed in the Collective Agreement which expires on September 30th, 1980, falls within the basic work week (Monday to Friday) the work week will consist of thirty-two (32) hours and the employees will be paid time and one-half ($1\frac{1}{2}$) for work performed above thirty-two (32) hours and any work performed above forty-two (42) hours will be at double (2) time the regular straight time hourly rate.

When two (2) Paid Holidays fall within the basic work week, (Monday to Friday) the work week will consist of twenty-four (24) hours and time and one-half ($1\frac{1}{2}$) the regular straight time hourly rate will be paid for each hour worked above the twenty-four (24) hours, and double (2) time the regular straight time hourly rate for all hours worked above thirty-four (34) hours.

The above applies when the Paid Holidays fall within the basic work week only.

Yours very truly,



M.B. St. John
Labour Relations Advisor.

MBSTJ/ieg

c.c. → P. Francois
G.A. Masson
T.R. Thompson
J.P. Hale
S.L. Fisher
H. Schneider
G. Boucher
Audit File

THIS COPY FOR

Christie

CHRISTIE, BROWN AND COMPANY, LIMITED

2150 LAKE SHORE BOULEVARD WEST
TORONTO, ONTARIO M8V 1A3
TELEPHONE 252-4411

November 9th, 1978

Mr. Pierre Francois,
Field Representative,
International Association of Machinists
and Aerospace Workers,
Lodge 631,
4423 rue Champagne,
Pierrefonds, Québec.
H9H 2Y8

Dear Pierre:

During the negotiations, recently finalized, with our Montreal Biscuit Machinist employees, the Company agreed to the following, during the life of the Collective Agreement which expires September 30th, 1980.

Effective January 1, 1979 - Vacation pay shall be computed as follows:

Pay for vacation, except for the first (1st) year of employment, shall be on the basis of four percent (4%), six percent (6%), eight percent (8%), ten percent (10%) or twelve percent (12%), whichever is applicable, of the previous calendar year's earnings (T4), or on the basis of the employee's straight time hourly rate for the normal schedule of hours for the Department in which the employee is employed at the time of vacation, whichever is greater, but not both. In no event will the employee receive less than forty (40) hours pay for a week's vacation.

Pay for the vacation for the first (1st) year shall be on the basis of four percent (4%) of the earnings for the first twelve (12) months of employment only.

Yours very truly,



M.B. St. John
Labour Relations Advisor.

MBSTJ/ieg

c.c. J. Skilling
J.P. Hale
H. Schneider

S.L. Fisher
T.R. Thompson
Audit File

G.A. Masson
G. Boucher

9 novembre 1978.

M. Pierre François
Directeur Régional
Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs
de l'Aérospatiale
Loge 631
4423, rue Champagne
Pierrefonds, Québec
H9H 2Y8

Cher Pierre,

Durant les négociations, récemment finalisées, avec les machinistes de notre biscuiterie de Montréal, la Compagnie consent à ce qui suit pour la durée de la Convention Collective qui se termine le 30 septembre 1980.

En vigueur le 1er janvier 1979 - La paie de vacances devra être calculée comme suit:

La paie de vacances, excepté pour la première (1ère) année d'emploi, sera calculée sur une base de quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%), dix pourcent (10%), ou douze pourcent (12%), selon le cas applicable, des gains de l'année de calendrier précédente (T4) ou sur la base de taux horaire régulier simple de l'employé pour le nombre d'heures normalement cédulées dans le département où travaille l'employé, au moment de ses vacances, laquelle base est la plus élevée, mais non les deux. En aucun cas, l'employé recevra moins de quarante (40) heures payées pour une (1) semaine de vacances.

La paie de vacances pour la première année (1ère) devra être calculée sur une base de quatre pourcent (4%) des gains pour les premiers douze (12) mois d'emploi seulement.

Bien à vous,

M.B. St John
Conseiller en Relations de Travail.

cc: J. Skilling
J.P. Hale
H. Schneider

S.L. Fisher
T.R. Thompson
Audit File

G.A. Masson
G. Boucher

Le 28 novembre 1978.

Monsieur Pierre François,
Directeur Régional,
Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs
de l'Aérospatiale,
4390 rue Gilles,
Pierrefonds 930, Qué.

Cher Pierre,

Au cours des négociations récemment terminées, la Compagnie a accepté ce qui suit, pour valoir pendant la durée de la nouvelle convention collective qui expire le 30 septembre 1980.

Rôle du Surveillant

La Compagnie reconnaît que le rôle d'un surveillant est de surveiller; ce qu'il ne peut faire s'il travaille dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est aussi reconnu, toutefois, qu'un surveillant travaillera en cas d'urgence et inhabituel, où, comme résultat de ne pas travailler, les conséquences pour la Compagnie seraient la cause d'arrêt, sécurité, production ou perte de qualité, etc.

Cependant, même ces circonstances devront être d'aussi courte durée que possible.

Préférence d'équipe:

Pendant la durée de cette convention collective qui expire le 30 septembre 1980, la présente méthode d'établir la préférence d'équipe sera maintenue.

Sincèrement vôtre,

M. B. St-John
Conseiller en relations de travail.

Le 28 novembre 1978.

Monsieur Pierre François,
Directeur Régional,
Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs
de l'Aérospatiale,
4390 rue Cilles,
Pierrefonds 930, Qué.

Cher Pierre,

Pendant la durée de la convention collective qui expire le 30 septembre 1980, la Compagnie consent à payer aux employés qui commencent leur première journée de travail de la semaine le dimanche soir, temps et demie (1½) pour chaque heure travaillée avant 11 p.m. le dimanche, cependant si l'employé a travaillé le samedi immédiatement avant le dimanche sur une base de temps supplémentaire alors il sera payé temps double (2) pour chaque heure travaillée le dimanche avant onze (11) heures p.m.

L'union consent à choisir les employés pour travailler avant 11 p.m. selon la liste de temps supplémentaire pour ces employés affectés faisant partie de cet équipe et que l'estimé des heures à être travaillées le samedi seront incluses dans le total des heures de temps supplémentaire travaillées par chaque employé en choisissant l'employé pour travailler avant 11 p.m. le dimanche.

Tout travail de 11 p.m. à 12 p.m. (minuit) le dimanche sera payé au taux horaire régulier simple.

Il est entendu que les heures payées le dimanche en temps supplémentaire ne devront pas être utilisées dans le calcul du temps supplémentaire pour les autres heures travaillées dans la même semaine du dimanche au samedi.

Sincèrement vôtre,

M. B. St-John
Conseiller en relations de travail.

Le 28 novembre 1973.

M. John Skilling,
Directeur,
Biscuiterie de Montréal.

Cher John,

Sujet: Machinistes de la Biscuiterie

Lorsqu'un (1) congé payé, énuméré dans la convention collective qui expire le 30 septembre 1980, tombe pendant la semaine normale de travail (Lundi au Vendredi) la semaine de travail consistera de trente-deux (32) heures et les employés seront payés temps et demie (1½) pour le travail effectué en sus de trente-deux (32) heures et tout travail effectué en sus de quarante-deux (42) heures sera à temps double (2) le taux horaire régulier simple.

Lorsque deux (2) des congés payés tombent pendant la semaine normale de travail, (Lundi au Vendredi) la semaine de travail consistera de vingt-quatre (24) heures et temps et demie (1½) du taux horaire régulier simple sera payé pour chaque heure travaillée en sus de vingt-quatre (24) heures, et temps double (2) le taux horaire régulier simple pour toutes les heures travaillées en sus de trente-quatre (34) heures.

Ceci s'applique seulement que si les congés payés tombent durant la semaine normale de travail.

Sincèrement vôtre,

M. B. St-John
Conseiller en relations du travail.