



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

DÉPÔT

2342-4

Dépôt N°:

8 6 0 8 1 0 5

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11382-02
Date	Signature 86-08-01	Réception 86-08-12	Durée	Du 86-02-28	Au 88-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. locale 55 FAT COI CTC PTQ Att.: Claude Lachapelle 4929 rue Jarry Est, suite 201 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Maison Cousin (1980) Inc 651 rue Bridge Montréal, Qué H3K 2C8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	E.V.: M^{me} & 1267 Labelle, Montréal Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (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 →

<p>Remarques</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>86-08-19</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	86-08-19
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	86-08-19						

Pour renseignements

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

11382-02

FEUILLE # 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PCST
MONTREAL
MESSAGE

'86 AOJ 12 12:29

JK

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA MAISON COUSIN (1980) INC.,
651 rue BRIDGE
MONTREAL, QUEBEC H3K 2C8
(ci-après désignée "la Compagnie")

D'UNE PART

ET:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
SECTION LOCALE 55 F.A.T.C.O.I. CTC - FTQ
4929, rue Jarry est, bureau 201,
St. Léonard, P.Q.

(ci-après désigné "le Syndical")

D'AUTRE PART

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les intentions et les buts des parties à cette Convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie, de permettre des négociations collectives méthodiques et d'exposer la Convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, les salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette Convention qu'il est du devoir de la Compagnie et de ses employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions.
- 1.02 Pour la durée de la présente Convention, les parties conviennent de se conformer à toutes les lois provinciale, fédérales et municipale en vigueur ou qui peuvent être promulguées pendant la durée de la Convention.
- 1.03 Advenant que l'une ou plusieurs clauses ou parties de la présente Convention serait déclarée nulle en vertu d'une loi ou d'un décret, tel que stipulé au paragraphe 1.02 ci-avant, le reste de la Convention ne sera pas affecté par cette nullité.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat accordé par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec le 8 février 1972. Le Syndicat reconnaît qu'il n'a pas le droit de s'immiscer dans les affaires de la Compagnie, excepté les droits qu'il peut avoir suivant les dispositions de cette Convention.
- 2.02 Le terme "employé" en usage dans la présente Convention s'applique à tous les employés de la Compagnie, à l'exception des employés à temps partiel, les temporaires, les contremaîtres, les gérants, les surintendants, les employés de bureau, les commis de magasins et autres employés automatiquement exclus par le Code du Travail, et conformément à l'accréditation émise par le ministère du

ARTICLE II RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

2.02 Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec en date du 8 février 1972.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- A) Le Syndicat reconnaît que les questions de gestion, d'opération et de direction de la Compagnie et de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de la Compagnie, celle-ci conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement aboués ou restreints par la présente Convention. Aucune disposition de cette Convention ne sera interprétée de manière à limiter d'aucune façon les droits et pouvoirs de la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions de direction. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la responsabilité de diriger l'entreprise, de choisir les méthodes et procédés d'opération, d'augmenter et de diminuer les affaires et opérations de la Compagnie, de préparer, de diriger et de surveiller le travail que doivent faire les employés, d'établir des classifications et de les modifier, d'évaluer les emplois, de maintenir la discipline, l'ordre et le bon fonctionnement ainsi que de faire des règlements sera du domaine exclusif de la Compagnie, tout aussi bien que le droit de transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, discipliner, suspendre, congédier les employés pour juste cause, sous réserve des termes et conditions prévus dans cette Convention.
- B) La Compagnie se réserve en tout temps, le droit de vérifier ou de faire vérifier par un médecin de son choix la représentation faite pour une absence de maladie. Toute absence faussement motivée, sera passible de renvoi.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du Syhdicat, 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.
- 4.02 Toutefois, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé qui aura été expulsé des rangs du Syndicat, en vertu de sa constitution ou autrement.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 4.03 La Compagnie et le Syndicat acceptent et conviennent qu'il est strictement interdit de solliciter ou de faire des activités syndicales sur la propriété de la Compagnie pendant les heures de travail.
- 4.04 La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour qu'il n'y ait aucune discrimination envers qui que ce soit, en raison d'activités syndicales permises par la loi ou les stipulations de la présente Convention.
- 4.05 Le Syndicat aura le droit d'élire le ou les délégués selon le statut du local 55
- 4.06 Un employé n'aura pas le droit d'agir comme délégué s'il n'a pas complété deux (2) ans au lieu de un (1) an dans la Compagnie.
- 4.07 Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie le nom de son ou de ses délégués. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître aucun délégué à moins qu'elle ait reçu un avis officiel du Syndicat.
- 4.08 Les employés agissant à titre de délégués selon les stipulations du paragraphe 4.06 ci-avant ne quitteront pas leur travail aux fins de toute activité syndicale sans avoir obtenu au préalable la permission de leur supérieur immédiat. En considération de l'observation par les délégués et autres officiers du Syndicat des dispositions du présent article, ils seront payés sur la base de leur taux horaire régulier pour tout le temps consacré à assister aux assemblées avec la Compagnie, pour les séances de négociations ou de conciliation pendant les heures régulières de travail.

ARTICLE V - DEDUCTION DES COTISATIONS

- 5.01 La Compagnie déduira les cotisations syndicales hebdomadaires régulières de la paye de chaque employé à toutes les semaines de calendrier. Les sommes ainsi déduites pour chaque période de quatre (4) semaines seront transmises au Secrétaire-Trésorier du

ARTICLE V - DEDUCTION DES COTISATIONS - (suite)

- 5.01 Syndicat pas plus tard que la deuxième semaine suivant la dernière déduction de la période.
- 5.02 Toutefois, un employé aura le droit, sans perdre son emploi, de démissionner du Syndicat et d'arrêter le paiement de ses cotisations entre le quatre-vingt-dixième et soixantième jour avant la date d'expiration de cette Convention, pourvu qu'il en donne avis préalable par écrit au Secrétaire du Syndicat.

ARTICLE VI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 6.01 La semaine normale de travail pour tous les employés assujettis à la présente convention, à l'exception des chauffeurs, sera de quarante (40) heures, réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs entre le lundi et le samedi inclusivement, à moins d'entente contraire entre les parties ou que la présente ne vienne en contravention avec toute loi ou décret municipal, provincial ou fédéral.
- 6.02 Tout travail effectué en sus de (8) huit heures par jour sera rémunéré au taux d'une fois et demis (1½) le taux de salaire horaire de l'employé, à l'exception des chauffeurs.
- 6.03 Les chauffeurs réguliers qui auront été à l'emploi de la Compagnie depuis au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables, recevront à la place du temps supplémentaire, un boni de \$350.00 par semaine pour les deux dernières semaines complètes de décembre. Le montant total du boni de compensation ainsi offert aux chauffeurs sera donc de \$700,00 pour chaque année de la convention collective.
- 6.04 Les employés ont droit à:
- a) Deux interruptions de travail payées: l'une de (15) quinze minutes entre une heure trente (1:30) et deux heures trente (2:30) du début de leur relève et l'autre de (15) quinze minutes entre cinq heures trente (5:30) et six heures trente (6:30) du début de leur relève.

ARTICLE VI - HEURE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 6.04 b) une interruption de travail de quinze (15) minutes avant chaque période temps supplémentaire après huit (8) heures de travail et par la suite de quinze (15) minutes à toutes les deux heures (2) de temps supplémentaires.
- c) une interruption de trente (30) minutes sera accordée comme période de repas cette période sera prise entre quatre (4) heures et cinq (5) heures du début de sa relève.
- 6.05 Pour la boulangerie uniquement les employés réguliers ayant complété leur période de probation recevront pas moins que l'équivalent de (40) quarante heures de travail par semaine de paye au taux horaire régulier.
- Pour avoir droit à cet équivalent, l'employé devra remplir les conditions suivantes:
- a) Il devra travaillé toutes les heures assignés par la compagnie durant une semaine de travail.
- b) Il devra accomplir tout le travail que la compagnie lui assigne.
- Si un employé est en retard ou absent durant une semaine de travail, le temps qu'il a perdu ou au cours duquel il s'est absenté, sera déduit de l'équivalent des quarante (40) heures de salaire garanti.
- Pour les autres départements inclus dans la convention, la compagnie s'engage à faire faire l'équivalent de quarante (40) heures par semaine lorsque le travail est suffisant.
- 6.06 Nonobstant les stipulations du paragraphe 6.05 ci-avant, et à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de force majeure (Act of God), tout employé qui se présente à son travail au moment prévu par sa cédule régulière sans avoir été avisé du contraire par la compagnie au mois le jour précédent, recevra un minimum de quatre (4) heures payées à son taux de salaire horaire régulier.
- 6.07 Tout travail requis en excès de 10 (dix) heures par jour sera payé à taux doubles du taux régulier.

ARTICLE VI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 6.08 a) Dans les semaines de calendrier où une fête payée tombe, le taux et demi sera payé après trente-deux (32) heures de travail.
b) Dans les semaines de calendrier où deux (2) fêtes payées tombent, le taux et demi sera payé après vingt-quatre (24) heures de travail.
- 6.09 Rappel au travail
Chaque employé qui a complété une relève et quitté les locaux de la compagnie et est rappelé au travail plus de deux (2) heures avant le début de sa relève cédulée, aura l'opportunité de travailler durant la période de temps précédent les heures cédulées. L'employé devra aussi travailler sa relève régulière. Le temps travaillé durant la période de rappel sera payé à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux régulier de l'employé jusqu'au début de sa relève cédulée.
- 6.10 Les heures travaillées le dimanche seront payées au temps double du temps régulier, à moins d'entente au préalable entre les parties.
- 6.11 Horaire de travail
a) Pour les départements de la Boulangerie et de la Pâtisserie, une cédule des heures de travail régulières et supplémentaires projetées sera affichée une (1) semaine à l'avance. Cette cédule sera préparée par le contremaître du département.
b) Dans une semaine de travail, l'employé ne sera pas tenu par la Compagnie de travailler plus de huit (8) heures supplémentaires par semaine et pas plus de deux (2) heures supplémentaires par jour.
- 6.12 a) L'employé, qui aura averti le contremaître de son département trois (3) jours à l'avance, ne sera pas tenu de faire les heures supplémentaires projetées.
b) En cas de brie mécanique, panne d'énergie, commandes spéciales, l'employé sera tenu de faire les heures nécessaires afin de s'assurer que la production se fasse au complet.

ARTICLE VII - VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 7.01 Des vacances payées au taux régulier seront accordées sur la base de la durée du service continu avec la compagnie précédant le premier mai de chaque année.
- a) moins et incluant une (1) année de service continu: en accord avec la loi sur les Normes du travail.
 - b) un (1) an à trois (3) ans de service continu: 2 semaines - 4%
 - c) trois (3) ans à huit (8) ans de service continu: 3 semaines - 6%
 - d) huit (8) ans à treize (13) ans de service continu: 4 semaines - 8%
 - e) treize (13) ans à dix-huit (18) ans de service continu: 4 semaines - 9%
 - f) dix-huit (18) ans à vingt-deux (22) ans de service continu: 5 semaines - 10%
 - g) vingt-deux (22) ans et plus de service continu: 6 semaines - 12%
- 7.02 Les pourcentages seront calculés sur les salaires du 1er mai au 30 avril.
- 7.03 Tout employé éligible aura droit, s'il le désire, de prendre (2) deux semaines de vacances entre la première semaine complète de juin et la dernière semaine complète de septembre inclusivement en tenant compte de l'ancienneté des employés à l'intérieur d'un département.
- 7.04 La compagnie accordera aux employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances de prendre les dites semaines consécutives en dehors de la période stipulée à 7.03, à l'exception des deux semaines précédant la période de Pâques ainsi que la période du 15 décembre au 15 janvier.
- 7.05 L'employé qui quitte le service de la compagnie avant la période régulière de vacances, aura droit de recevoir une indemnité équivalent à celle prévue au barème de l'article 7.01.

ARTICLE VII- VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 7.06 Les employés recevront paiement pour leurs vacances à leur départ pour celles-ci. Au cas où il y aurait un congé statutaire pendant la période de vacances de l'employé, ce congé lui sera soit payé, soit ajouté à ses vacances, après entente entre les parties.
- 7.07 Un salarié pourra, sur demande être payé pour la totalité de ses vacances au moment où il prend ses vacances d'été.
- 7.08 Un avis sera affiché le 15 février de chaque année pour permettre aux employés de penser à leurs choix pour leurs dates de vacances. La compagnie passera au début d'avril pour demander leur choix.
- 7.09 Une troisième semaine de vacances durant la période principale de vacances (en été) après que tous les autres employés auront fait leur choix, Si disponible.

ARTICLE VIII- CONGES STATUTAIRES

- 8.01 Les jours suivants ou tout autre jour décrété pour leur observance en vertu d'une loi ou d'un décret, seront considérés comme fêtes chômées et payées:

- 1- LE JOUR DE L'AN
- 2- LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
- 3- LE LUNDI DE PAQUES
- 4- LA FETE DE DOLLARD
- 5- LA SAINT-JEAN-BAPTISTE
- 6- LA CONFEDERATION (1er juillet)
- 7- LE PREMIER LUNDI D'AOUT
- 8- LA FETE DU TRAVAIL
- 9- LE JOUR DE L'ACTION DE GRACES
- 10- LA VEILLE DE NOEL
- 11- LE JOUR DE NOEL
- 12- JOURNEE ANNIVERSAIRE

a) Si un congé statutaire coïcide avec un samedi, il sera observé le jour ouvrable précédent.

Si un congé statutaire coïcide avec un dimanche, il sera observé le jour ouvrable suivant, à moins qu'une loi prévoit autrement.

ARTICLE VIII - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 8.01 b) Si l'anniversaire de naissance du salarié coïncide avec un jour non ouvrable, il sera pris le jour ouvrable avant ou après son anniversaire, dépendant de l'entente prise au préalable avec la compagnie.
- 8.02 L'anniversaire de naissance de l'employé sera également considéré comme une journée de fête payée et chômée, soit (8) huit heures multipliées par le taux horaire régulier, pour tous les employés couverts par cette convention ayant acquis leur ancienneté.
- 8.03 Ces jours peuvent être chômés ou payés et peuvent changer après entente entre les parties.
- 8.04 Tout employé appelé à travailler un de ces jours sera payé temps et demi pour toutes les heures travaillées.
- 8.05 Pour avoir droit au paiement de ces fêtes, l'employé devra avoir acquis l'ancienneté et être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement la fête.
- 8.06 La Compagnie fera exception à la règle si un employé était absent de son travail lors de l'une ou des deux dites relèves en raison de:
- a) Un décès dans sa proche famille tel que enfant, conjoint, père, mère, frère, soeur, grand-parent, beau-frère, belle-soeur, beau-père., belle-mère.
 - b) avec une permission de la direction pour s'absenter de l'une ou des deux dites relèves.
 - c) une maladie personnelle vérifiée ou un accident de travail survenant dans la semaine ou la fête tombe ou dans la semaine précédant immédiatement la semaine ou la fête tombe.

ARTICLE IX - ASSURANCE GROUPE

Les employés ayant acquis de l'ancienneté adhéreront comme condition d'emploi au régime d'assurance collective en vigueur. Ce régime d'Assurance Collective se compose de deux (2) plans bien distincts.

ARTICLE IX - ASSURANCE GROUPE (suite)a) PLAN D'ASSURANCE SANTE

En ce qui a trait au plan d'assurance santé, la Compagnie s'engage à assumer 100% du coût total de la prime. Ce plan couvre à 80% les frais d'hospitalisation, les soins dentaires, les frais de médicaments, etc...

b) PLAN D'ASSURANCE SALAIRE

En ce qui a trait au plan d'assurance salaire, l'employé s'engage à assumer 100 % du coût total de la prime. Ce plan couvre 70% du salaire brut de l'employé. Ce montant de 70% du salaire brut lui sera versé net d'impôt, ce qui représente pratiquement 100% du salaire brut. Ce plan d'assurance salaire, est un plan qui s'applique sur une base de 1-8-104 et qui sera en vigueur à partir du 1er avril 1983.

(1-8-104 veut dire) 1- 1ère journée en cas d'accident

8- 8ième journée en cas de maladie

104- durée de 104 semaines soit pour cause d'accident ou de maladie.

ARTICLE X - CONGES DE MALADIE

10.01 Tout employé qui a complété sa période de probation recevra au début de chaque année de calendrier un crédit de six (6) jours de maladie.

10.02 En vigueur le 1er mars 1983, un employé qui est absent de son travail pas plus de deux (2) fois par année à cause de maladie personnelle vérifiée, sera payé pour la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième journée de travail, huit (8) heures à son taux régulier pour chacun de ces cinq jours consécutifs, pourvu que la maladie s'étende jusqu'à la période ou l'employé se qualifie pour les prestations ou compensations salariales de la part de l'Assurance Groupe.

ARTICLE X - CONGES DE MALADIE (suite)

10.04 Il est entendu que les sommes accumulées par un employé ne seront remboursables par la Compagnie que dans le cas d'employés qui seront absents par maladie ou accident (et) que mentionné aux paragraphes précédents et qu'aucun paiement ou remboursement ne sera effectué pour toutes autres raisons.

ARTICLE XI - CONGES SPECIAUX

- 11.01 a) Tout employé ayant acquis de l'ancienneté aura droit à trois (3) jours ouvrables de congé sans paye de salaire, pour le décès de chacun des parents légitimes suivants: frère, sœur, ou si il est nommé exécuteur testamentaire.
- b) Tout employé ayant acquis de l'ancienneté aura droit à cinq (5) jours ouvrables de congé sans paye de salaire pour le décès de son conjoint, enfant, père, ou sa mère ces cinq (5) jours seront consécutifs.

ARTICLE XI - CONGES SPECIAUX (suite)

- 11.02 Tout employé ayant acquis de l'ancienneté aura droit à deux (2) jours de congé sans perte de salaire pour le décès de chacun des parents légitimes suivants: grands-parents, beaux-parents, beaux frères ou belles-soeurs et ce, pour la journée des funérailles et la veille.
- 11.03 a) Tout employé ayant acquis de l'ancienneté aura droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire pour le jour de son mariage, ou le jour avant son mariage.
- b) Congé paternité (5) jours ouvrables consécutifs après la naissances de son enfant.
- 11.04 Selon l'article VI des règlements de la loi sur les normes du travail voir annexe "2" faisant partie intégrante de la présente convention.
- 11.05 Un employé qui a complété sa période de probation et est appelé à la fonction de juré ou témoin sera payé son salaire au complet pourvu qu'il remette à la compagnie le montant reçu de la Cour pour ses services comme juré ou témoin et pourvu en outre, qu'il se rapporte à son travail chaque jour ou il n'agit pas comme juré ou témoin, ou que sa présence à la Cour n'est pas requise.

ARTICLE XII - SALAIRES

- Pas d'augmentation de salaire pour la première année de la convention.
 - Augmentation générale de 2.50% de l'heure pour la deuxième année de la convention.
 - Convention collective de deux (2) ans.
- 12.01 Les classifications et échelles de salaires minima payées à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et résultant, dans le cas des employés de la production, d'une évaluation des tâches, seront celles qui apparaissent à l'Annexe, 1, faisant partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Le 1er mars sera considéré comme la date anniversaire de la présente convention et les employés parvenus au maximum de leur classe recevront l'augmentation de salaire prescrite à cette date. Dans les autres cas, les augmentations de salaire s'appliqueront

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.02 au minimum et au maximum des échelles de salaire à la date anniversaire de la convention et les employés y auront droit au moment prévu pour les augmentations périodiques de leur classe de salaire, c'est-à-dire après quarante-cinq (45) jours ouvrables de service dans toute période de douze (12) mois de calendrier.
- 12.03 Tout employé jouissant d'un salaire horaire supérieur à celui prévu par les classifications ci-annexées conservera son taux de salaire horaire actuel jusqu'à ce que les taux prévus pour sa classification le rejoignent à la suite d'augmentation statutaire ou autrement.
- 12.04 Tout employé dont les heures de travail journalières débutent entre 12 heures et 20 heures sera considéré comme faisant partie de l'équipe du soir et recevra pour toutes les heures travaillées une prime d'équipe équivalent à 4% de son salaire horaire régulier.
- 12.05 Tout employé dont les heures de travail journalières débutent entre 20 heures et 4 heures sera considéré comme faisant partie de l'équipe de nuit et recevra pour toutes les heures travaillées une prime d'équipe équivalent à 8% de son salaire horaire régulier.
- 12.06 Il est entendu que les primes d'équipe, mentionnées aux paragraphes 12.04 seront calculées sur le taux horaire régulier peu importe si le temps travaillé est du temps régulier ou supplémentaire.
- 12.07 L'employé appointé pour remplacer un contremaître ou assistant contremaître pour raison de vacances et maladie recevra un ajustement de \$0.60 l'heure.
- 12.08 Un employé qui a déjà été promu ou qui sera promu en dehors de l'unité de négociation pourra revenir dans l'unité de négociation sans avantages et privilèges et de plus l'employé perdra toute son ancienneté.

ARTICLE XIII - ANCIENNETE

- 13.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé au service de la Compagnie, en années, en mois et en jours.
- 13.02 Un nouveau salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours réguliers de travail. Son ancienneté sera alors rétroactive à la date d'embauche. L'employé sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de griefs en cas de mise à pied ou de congédiement.
- 13.03 Les parties reconnaissent l'ancienneté par département:
- a) la boulangerie
 - b) la pâtisserie
 - c) la charcuterie
 - d) la livraison et l'expédition
 - e) l'entretien et sanitation
- 13.04
- a) En cas de mise-à-pied dû à un changement technologique ou à une baisse dans la production, les employés ayant le plus d'ancienneté dans leur département seront retenus au travail, pourvu qu'ils soient capable d'accomplir le travail disponible à l'intérieur de leur département.
 - b) En cas de mise-à-pied, les employés pourront exercer leur droit de déplacer les employés qui ont moins d'ancienneté qu'eux seulement dans leur département.
- 13.05 La Compagnie préparera une liste d'ancienneté qui sera affichée en permanence sur le tableau d'affichage et copie de ladite liste sera envoyée au bureau du Syndicat.
- 13.06 Un employé perdra son ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes:
- a) départ volontaire
 - b) renvoi pour juste cause
 - c) absence de son travail pendant trois (3) jours sans avoir obtenu la permission de la Compagnie, ou donné une raison valable de son absence

ARTICLE XIII- ANCIENNETE (suite)

- 13.06 d) mise-à-pied pour une période de temps équivalent à la durée de l'emploi pour la Compagnie, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- e) absence pour maladie supérieure à vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente contraire avec la Compagnie.
- f) si un employé qui a été mis-à-pied ne se rapporte pas au travail le ou avant le troisième jour (3e) après que la Compagnie lui aura envoyé un avis à cet effet par courrier recommandé à la dernière adresse laissée par l'employé à la Compagnie.
- 13.07 En cas de mis-à-pied de l'employé qui aura transféré de département suite à une affiche, l'employé concerné pourra se servir de son droit de retourner dans son ancien département ce privilège sera accordé pour une période d'un (1) an suivant la date de son transfert. N.B. Cette article s'applique seulement si l'employé ne peut déplacer un autre employé qui serait plus jeune que lui dans son département.
- 13.08 L'employé qui obtiendra un poste dans un autre département suite à une affiche retrouvera son ancienneté de compagnie après avoir passé un an dans le nouveau département. En attendant il est le plus jeune du département.

ARTICLE XIV 4. SANTE ET SECURITE

- 14.01 Les parties à cette Convention s'efforceront de maintenir un niveau élevé de prudence et de sécurité pour diminuer autant que possible les accidents industriels.
- 14.02 Tout employé devra, sur demande de la Compagnie, subir un examen médical par un médecin choisi par elle et devra, pour conserver son emploi, être jugé apte à accomplir toute fonction qui pourra lui être assignée par la Compagnie.
- 14.03 La Compagnie versera le 1er mars de chaque année une allocation de \$40.00 aux employés qui ont complété leur période de probation à cette date. Dans le cas où l'employé complète cette période après le 1er mars et demeure à l'emploi de la Compagnie, l'allocation lui est alors versé à ce moment. Cette allocation devra servir uniquement pour l'achat de souliers de sécurité qui devront être portés exclusivement sur les lieux de travail. Si départ avant six mois l'employé devra rembourser l'allocation qui lui a été versée.

14.04

- a) La Compagnie et le syndicat formeront un comité de Santé et Sécurité constitué de deux (2) représentants désignés par chacune des parties. De plus, chaque partie désignera des substituts pour remplacer, s'il y a lieu, ses représentants au sein du comité.
- b) Ce comité se réunira une (1) fois à chaque mois pour discuter de la sécurité. Les minutes de ces réunions seront conservées. Les recommandations seront sujettes à l'approbation du Directeur Général. Il est entendu que l'approbation des recommandations ne pourra être faite à l'encontre de la loi. Le tour de l'usine par le comité, sur une base régulière, fera partie de cette réunion mensuelle, et cela se fera hors des heures de travail.

14.05

Les griefs concernant la sécurité commenceront à l'étape no. 2 de la procédure du grief.

ARTICLE XV - TABLEAU D'AFFICHAGE

Le Syndicat pourra afficher sur un tableau installé par la compagnie à l'endroit de son choix, les avis exclusifs d'assemblées syndicales. Cependant, ces dits avis devront auparavant être approuvés et seront affichés par un officier de la Compagnie.

ARTICLE XVI - AFFICHAGE DES POSITIONS OUVERTES

16.01

Tout emploi ouvert ou nouvellement créé sera affiché sur le tableau de l'usine pendant trois (3) jours de travail. Pendant cette période de temps, les employés qui auront complété leur période de probation peuvent faire application par écrit pour être transféré à cet emploi et une copie sera remise au délégué du Syndicat.

ARTICLE XVI - AFFICHAGE DES POSITIONS OUVERTES (suite)

- 16.01 Pour la classe 4, la compagnie considérera les qualifications et l'expérience de ceux qui en auront fait la demande. Lorsque ces facteurs seront suffisants et relativement égaux entre les applicants, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura droit à une période maximum d'essai de deux (2) semaines. Pour les classes 1, 2 et 3, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que l'employé réponde aux exigences normales de l'emploi ouvert.
- 16.02 Seulement la vacance originale et trois (3) autres vacances causées par l'affichage seront affichées.
- 16.03 Les positions ouvertes à cause de congés maladie ou des vacances annuelles ne seront pas considérées comme positions vacantes, ni affichées.
- 16.04 La compagnie affichera toutes les positions ouvertes ou nouvellement créés dans un délai de cinq (5) jours de l'ouverture, en y indiquant la période de travail s'y rapportant.
- 16.05 Un employé qui a obtenu un poste par la méthode d'affichage ne peut postuler un autre poste avant qu'une période d'un (1) an soit écoulée.
- 16.06 Tout employé éligible qui n'est pas au travail pour cause de maladie, de vacances, d'accident ou accident de travail au moment où la position est affichée sera considéré comme les autres employés éligibles et pourra être représenté par le délégué syndical; l'emploi pourra être rempli temporairement jusqu'à son retour.
- 16.07 Il est entendu que la compagnie peut remplir temporairement une position ouverte jusqu'à ce que le remplacement soit effectué.
- 16.08 Avant d'embaucher des employés de l'extérieur, la compagnie convient de donner la préférence aux employés ayant postulé à un emploi, le tout en conformité avec le paragraphe 13.04 ci-avant.

ARTICLE XVI - AFFICHAGE DES POSITIONS OUVERTES (suite)

- 16.09 La compagnie donnera aux employés la préférence de faire le travail à temps partiel dans son département avant d'embaucher du personnel de l'extérieur.

ARTICLE XVII - UNIFORMES

- 17.01 a) Deux fois par semaine la Compagnie convient de fournir et de nettoyer les uniformes des employés affectés à la production dans tous les cas où de tels uniformes seront exigés par la compagnie. Toutefois, tout usage abusif ou détérioration volontaire de l'uniforme sera à la charge de l'employé et, dans un tel cas, la compagnie se réserve le droit de retenir sur la paye de l'employé un montant égal au coût de remplacement de l'uniforme. Des paniers spéciaux sont à la disposition des employés afin d'y déposer l'uniforme à être nettoyé et devront être utilisés.
- b) Des vareuses seront fournies aux employés qui sont obligés de travailler à l'extérieur à certaines occasions.
- c) Chaque employé recevra un minimum de trois (3) uniformes par semaine.
- 17.02 Dans le cas des aides réguliers et des chauffeurs, les uniformes seront exigés après (60) soixante jours ouvrables. Ces employés devront rembourser à la compagnie le montant de l'achat de leur uniforme lorsqu'ils quitteront la compagnie avant un (1) an de la date d'achat de l'uniforme.

ARTICLE XVII - UNIFORMES (suite)

17.02

1 vareuse	2 pantalons d'hiver	1 casquette
1 coupe-vent	3 chemises d'été	4 cravates
2 pantalons d'été	3 chemises d'hiver	1 paire de souliers de sécurité

ARTICLE XVIII - CONTREMAITRES

Etant donné la nature artisanale de l'entreprise, les parties conviennent que les contremaîtres sont autorisés à effectuer certains travaux de mise en place ou autre travail normal requis pour la bonne marche de la production, ne remplaçant pas à temps plein dans l'unité de négociation.

ARTICLE XIX - PRÉAVIS EN CAS DE MISE-A-PIED OU LICENCIEMENT:

19.01 Le délégué en chef et l'employé seront informés par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise en vigueur d'une mise-à-pied projetée.

19.02 Voir à se référer à la section VI du code des normes du travail à l'annexe II.

ARTICLE XX - DISPOSITION GENERALE

Pour la semaine de Noël et du jour de l'An, la Compagnie s'engage à fournir au besoin un aide chauffeur à chacun des chauffeurs régulier de la Compagnie. Cette position ne sera pas affichée et sera donnée à du personnel de l'extérieur nonobstant article 16-08, 16-09.

ARTICLE XXI - AVANCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT:

Sur demande faite directement par l'employé qui est absent de son travail et qui a réclamé antérieurement les bénéfices d'indemnité hebdomadaire de l'Assurance Groupe ou de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, la Compagnie lui avancera le montant qui lui serait dû de l'une ou l'autre de ces sources. Tels montants avancés seront remboursés à la Compagnie par l'employé lorsqu'il recevra son paiement d'indemnité ou de compensation.

ARTICLE XXII - ADMISSION A L'USINE

La Compagnie pourra accorder le privilège à l'agent d'affaires du Syndicat, sur rendez-vous préalable, de visiter les départements de la production et d'avoir une entrevue avec l'officier du Syndicat (délégué), à la condition toutefois que cette entrevue et que cette visite n'affectent en aucun cas la production. Il est entendu que ce privilège ne devra pas être abusif.

ARTICLE XXIII - REGLEMENT DES GRIEFS

23.01 Dans la mesure du possible et lorsque jugé nécessaire par les parties, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront dans le but de soumettre toute suggestion qui pourrait aider la Compagnie et les employés à résoudre tout problème qui pourrait éventuellement devenir un grief.

23.02 Première étape

Tout employé qui se croit injustement traité en rapport avec les termes de la présente Convention doit d'abord adresser son grief, seul ou à son option par l'entremise du représentant du Syndicat, à son supérieur immédiat, dans les trois (3) jours ouvrables de l'origine d'un tel grief. Le supérieur immédiat aura trois (3) jours ouvrable pour rendre une décision.

ARTICLE XXIII - REGLEMENTS DES GRIEFS (suite)23.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'employé devra alors, s'il désire y donner suite, soumettre son grief à l'agent d'affaires du Syndicat, qui devra en appeler à la direction, par écrit, de la décision du supérieur immédiat du département dans les sept (7) jours ouvrables suivants. La Compagnie aura sept (7) jours ouvrables pour rendre une décision.

23.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir épuisé toutes les étapes de la procédure de griefs et ce, dans les délais prescrits.

ARTICLE XXIV - ARBITRAGE

24.01 Tout grief soulevé entre les parties par l'application de la Convention et qui ne serait pas réglé à la première ou à la deuxième étape devra, si les parties désirent y donner suite, être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la deuxième étape de griefs prévue au paragraphe 20.03 ci-avant.

24.02 Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

24.03 A défaut d'entente entre les parties, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre sera prié de nommer un arbitre d'office.

24.04 L'arbitre ainsi nommé devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition de la cause, à moins d'entente contraire entre les parties.

24.05 Toute décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties qui en acceptent d'avance les décisions.

24.06 Il est entendu que l'arbitre unique n'aura pas le droit de changer en aucun temps ni d'aucune manière une ou plusieurs clauses de la présente Convention.

ARTICLE XXIV - ARBITRAGE

- 24.07 Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, le Conseil d'Arbitrage 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.
- 24.08 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront séparés à part égale entre les parties.

ARTICLE XXV - GREVE ET LOCK-OUT

- 25.01 Pour assurer la continuité de la production et pour maintenir l'harmonie ainsi que la coopération entre le Syndicat, les employés et la direction de la Compagnie, les parties conviennent que durant l'existence de cette Convention, il n'y aura pas en aucun cas: grève, lock-out, arrêt de travail de quelque durée que ce soit, ou encore aucun ralentissement de travail de la part des employés membres ou non du Syndicat.
- 25.02 Cependant, un arrêt temporaire ou de nature permanente qui sera hors du contrôle de la Compagnie, tel que feu, émeute, panne d'électricité et tout autre événement fortuit, ne devra être interprété comme lock-out ni comme arrêt de travail ou ralentissement de travail.

ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention, une fois déposée en vertu de la loi, sera en vigueur pour une période de deux (2) an(s), soit jusqu'au 28 février 19 88 inclusivement.
- 26.02 L'une ou l'autre des parties à cette Convention peut donner avis par écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la terminaison de cette Convention de son désir de terminer ou d'amender cette Convention lors de son anniversaire.

ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

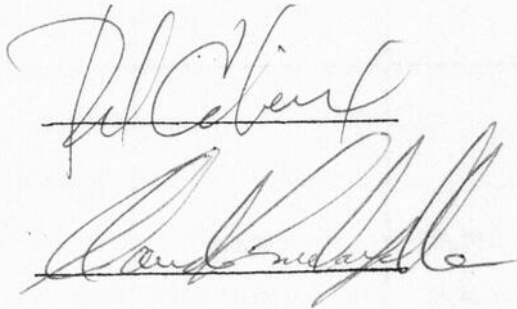
- 26.03 Si un avis écrit de renonciation ou du désir d'amendement a été donné à l'une ou l'autre partie tel que prévu plus haut, les négociations se poursuivront et seront complétées aussi vite que possible en vue d'en arriver à une entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 26.04 Pendant la durée des négociations, toutes les dispositions de cette Convention demeureront en vigueur. Les parties de cette Convention conviennent de se conformer à toutes les lois provinciales et fédérales maintenant en vigueur ou celles qui peuvent être promulguées pendant la durée de cette Convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ON SIGNE A MONTREAL, P.Q., CE 1^{er} JOUR DE avril 1986

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CLASSE/FONCTION	TEMPS	86-03-01	87-03-01
1. AIDES: BOULANGER FOUR PATISSIER (ERE) CHARCUTIER ENTRETIEN EXPEDITEUR	0-45 jours 45 jours et plus	\$ 9.75 9.90	\$10.25 10.40
2. PASSEUR PLONGEUR 2e FINISSEUR EMBALLEUR 3e CHARCUTIER ENTRETIEN GENERAL VERIFICATEUR EXP.	0-45 jours 45 jours et plus	\$10.00 10.25	\$10.50 10.75
3. 2e BOULANGER FACONNEUR 2e PREPOSE PATE DE BASE 1e FINISSEUR 2e CHARCUTIER MAGASINIER	0-45 jours 45 jours et plus	\$10.35 10.55	\$10.85 11.05
4. HOMME A PATE 1e BOULANGER OU TOURNANT FOURNIER TOURNANT TOURIER 1e PREPOSE PATE DE BASE DECORATEUR 1e CHARCUTIER ENTRETIEN MACHINERIE	0-45 jours 45 jours et plus	\$10.70 10.90	\$11.20 11.40
5. CHAUFFEUR EXPEDITEUR	0-45 jours 45 jours et plus	\$11.00	\$11.50
6. CHAUFFEURS	0-45 jours 45 jours et plus	\$455.00 482.00	\$475.00 502.00

DESCRIPTION DES TACHESBOULANGERIE:

Classe I:

Aide boulanger: préposé au travail général, ne requérant pas de spécialités. Assistant à un poste supérieur: apprentis.

Aide au four: préposé au défournement, ne requérant pas de spécialités. Doit assister à l'occasion le fournier ou le passeur. Aide aux opérations inhérentes au four, doit remplacer le passeur à l'occasion des périodes de repas ou de repos lorsque requis.

Classe II:

Passeur: assistant préposé à l'enfournement, doit remplacer à l'occasion des périodes de repas ou de repos, le fournier ou l'aide au four lorsque requis.

Classe III:

2^eème boulanger: doit pouvoir à l'occasion remplacer le 1er boulanger et l'assister lorsque nécessaire.

Façonneur: doit pouvoir façonner à la main ou à la machine les produits de boulangerie et suivre tout en gardant la qualité de travail, une cadence normale de production établie par l'expérience passée.

Classe IV:

Homme de pâte: Responsable de la production des pâtes, doit pouvoir ajuster son travail quantitativement et qualitativement de façon à fournir au département de façonnage un produit à la hauteur des normes établies par l'expérience de la maison, doit surveiller le bon fonctionnement de la machinerie de son département. Responsable de la qualité primaire.

1er Boulanger
ou Tournant :

Fournier: Responsable du département de cuisson et de toutes les fonctions s'y rapportant. Doit voir au débit de production et à la qualité du produit fini ainsi qu'à la bonne marche des opérations inhérentes au four - Responsable de la qualité finale.

DESCRIPTION DES TACHES (suite)BOULANGERIE:

Classe V:

Assistant-Contremaître: Doit remplacer le contremaître lors d'absence prolongées ou pendant une autre période de production. Responsable de la qualité finale du quart de la production.

PÂTISSERIE

Classe I:

Aide-Pâtissier: Préposé au travail général, ne requérant pas de spécialité. Assistant à un poste supérieur. Apprentis.

Classe II:

Plongeur: Préposé à la plonge. Entretien des ustensils de productions, plaques de cuisson etc. assiste lorsque possible à l'entretien général du département.

2ième Finisseur (euse): Assistant au premier finisseur (euse), doit déjà posséder une base de décorateur en pâtisserie et savoir exécuter un travail propre et soigné.

Emballleur (euse): Préposé à l'emballage des produits dans le département de la pâtisserie. (production)

Classe III:

2ième Préposé aux pâtes de base: Assistant au premier préposé, doit posséder des connaissances de base de pâtisserie, doit être capable sans surveillance de remplacer à l'occasion le premier préposé.

1er Finisseur (euse): Préposé en charge du département de finitions des gâteaux à la douzaine, crèmes, et autres produits s'y rapportant. Doit pouvoir fournir un travail de qualité, et soutenu sans surveillance directe. Responsable de la qualité finale.

DESCRIPTION DES TACHES (suite)

Classe IV:

Tournant: Doit pouvoir remplacer les principaux postes de production du département et de satisfaire à toutes les exigences de la production.

Tourier: Préposé au laminage des pâtes et producteur de feuilleté, croissants, tartes et autres produits similaires.

1er Préposé aux pâtes de base : Doit posséder une expérience solide en pâtisserie, préposé à la fabrication de toutes les pâtes: doit démontrer un sens d'initiative afin de choisir sa matière première, suivant les besoins des différentes production. Responsable de la qualité primaire.

Fournier: Responsable du département de cuisson, doit voir au débit de production et à la qualité du produit fini, ainsi qu'à la bonne marche des opérations inhérentes au four.
Responsable de la qualité des produits cuits.

Décorateur:

Classe V:

Assistant contremaitre:

Doit remplacer le contremaitre lors d'absence prolongées ou pendant d'autres périodes de productions. Responsable de la qualité des produits de son quart de production.

DESCRIPTION DES TACHESCHARCUTERIE:

Classe I:

Aide charcutier: Préposé au travail général, ne requérant pas de spécialité. Assistant à un poste supérieur: apprentis.

Classe II:

3ième Charcutier: Assistant au 1er ou 2ième charcutier ayant les connaissances de base en charcuterie.

Classe III:

2ième Charcutier: Assistant au 1er charcutier possédant plusieurs années d'expérience en production. Doit être capable sous surveillance de remplacer le 1er charcutier.

Classe IV:

1er Charcutier: Possédant plusieurs années d'expérience de la production et finition de charcuterie. Doit être capable de remplacer tout les postes du département et de satisfaire à toutes les exigences de la production.

Classe V:

Assistant-Contremaître: Remplace le contremaître pendant les absences prolongées ou autres cédulas de productions. Responsable de la qualité des produits.

ENTRETIEN ET SANITATION:

Classe I:

Aides: Préposé au travail général, ne requérant pas de spécialité. Assistant à un poste supérieur.

DESCRIPTION DES TACHESENTRETIEN ET SANITATION:Classe II:

Entretien général: Préposé à l'entretien général de la bâtisse et de la machinerie: nettoyage etc.

Classe III:

Magasinier: Préposé à la réception de la marchandises, de son classement et de sa distribution dans les départements, peut à l'occasion passer des commandes.

Classe IV:

Entretien Machinerie: Préposé à l'entretien des diverses pièces de machinerie de la compagnie et voir à leur bon fonctionnement. Doit posséder des connaissances de base en mécanique, plomberie et électricité.

CHAUFFEUR - EXPEDITEUR:Classe I:

Aides-expéditeur: Préposé au travail général ne requérant pas de spécialité.

Classe II:

Vérificateur-expéditeur: Préposé à la préparation des commandes, et des routes de chauffeurs.

SECTION VI

Le préavis et le certificat de travail

82. Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins 6 mois.
- Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
- Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.
83. Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
84. A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

REGLEMENTS GENERAUX1 - CHANGEMENT D'ADRESSE OU DE NUMERO DE TELEPHONE

Tous les employés doivent aviser immédiatement le bureau de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Autrement, il deviendrait impossible de les rejoindre dans des cas d'urgence tels que maladie, rappel au travail, etc.

2 - CHANGEMENT DE STATUT FAMILIAL

Dans le but de vous faire bénéficier des déductions d'impôt rattachées à votre état familial, veuillez nous aviser immédiatement de tout changement à effectuer sur votre demande d'exemptions d'impôt survenu à la suite d'un mariage, d'une naissance ou de tout autre changement dans le nombre de vos dépendants.

Votre assurance collective exige également que vous nous fournissiez une liste à date de vos dépendants (épouse et enfants seulement). Une négligence de votre part pourrait amener un refus de payer une réclamation pour les personnes qui n'auraient pas été déclarées.

3 - LOYAUTE

Les services rendus par votre Compagnie à ses clients exigent que vous preniez les mesures nécessaires afin de ne divulguer aucun renseignement confidentiel sur votre travail ou sur les clients que nous servons à qui que ce soit sans autorisation expresse de votre supérieur.

Nous ne saurions tolérer que nos employés acceptent du travail à temps partiel ailleurs qui pourrait nuire à leur rendement ou à la bonne renommée de notre Compagnie.

De plus, aucun employé n'est autorisé à vendre des produits autres que ceux de notre Compagnie.

4 - ABSENCES

Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée à votre contremaître par téléphone aussitôt que possible ou au plus tard une heure avant le début de la journée de travail.

A défaut de vous conformer à cette procédure, nous devons considérer votre absence comme non motivée et passible de mesure disciplinaires.

Lors de votre retour au travail après une absence, vous devrez vous rapporter à votre contremaître avant de commencer à travailler. Dans tous les cas d'absence pour maladie, la Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical attestant de votre maladie et de sa durée.

REGLEMENTS GENERAUX (suite)5 - RETARDS

Les retards sont des infractions qui nuisent sérieusement au bon fonctionnement de votre département. Nous comptons donc sur votre ponctualité.

Seront considérées en retard et donc passibles de mesures disciplinaires, toutes les personnes qui ne seront pas à leur poste de travail à l'heure exacte.

De plus, tous les retards de plus de trois (3) minutes comporteront des déductions proportionnées sur vos payes.

En vous présentant au travail en retard, vous devez vous rapporter à votre contremaître avant de commencer à travailler.

6 - PERMISSIONS

Il vous sera toujours loisible de demander à votre supérieur la permission de prendre un congé, pour des raisons sérieuses qu'il jugera lui-même.

Vous ne devrez pas quitter votre poste de travail, excepté pour des raisons de travail, ni circuler dans les départements ou ailleurs sans avoir auparavant obtenu la permission de votre contremaître ou, en son absence, de son remplaçant.

7 - CARTES DE TEMPS

Tous les employés doivent poinçonner leur carte de temps à l'arrivée, à l'heure du lunch et au départ.

C'est dire que vous devez avoir endossé votre uniforme avant de poinçonner pour aller travailler et que vous devez poinçonner immédiatement après votre travail, avant de passer au vestiaire.

Des oublis fréquents de poinçonner pourront être considérés comme de la négligence de votre part.

A cause de l'importance qu'il y a à enregistrer vos heures de travail, poinçonner une carte de temps autre que la vôtre sera passible de renvoi.

Advenant une erreur de poinçon ou un oubli de poinçonner de votre part, seul votre contremaître aura le droit d'écrire sur votre carte de temps et de l'initialer.

8 - SECURITE

Nous désirons que tous les employés soient concients de l'importance du facteur sécurité pour eux-mêmes

REGLEMENTS GENERAUX (suite)8 - SECURITE

et pour leurs compagnons de travail. Nous aider à prévenir les accidents c'est assurer votre propre protection et la continuité de votre emploi.

Il est strictement défendu de se bousculer, de lancer des objets, de se servir sans raisons des extincteurs chimiques et des autres appareils de prévention des incendies.

Les employés devront porter des appareils de sécurité tels que souliers, lunettes, gants, etc., lorsque requis par leur fonction.

Nous serons heureux de recevoir toute suggestion susceptible de diminuer les risques d'accidents sur notre machinerie.

9 - ACCIDENTS

La loi des accidents de travail exige que toute blessure nous soit rapportée immédiatement pour fins de réclamations.

Dans le cas de blessures légères, telles que brûlures, égratignures, etc., n'hésitez pas à aviser immédiatement votre contremaître qui, par des soins immédiats, pourra prévenir les risques d'infection graves toujours possibles.

Toute personne qui tentera de faire passer un accident arrivé en dehors de l'usine pour un accident de travail, sera passible de renvoi immédiat.

10 - CIGARETTES ET BOISSONS GAZEUSES

Pour des raisons de sécurité et d'hygiène, il est strictement défendu de fumer en tous endroits autres que ceux spécialement aménagés à cet effet. Aucune bouteille ne sera tolérée.

11- CARTES DE SANTE ET EXAMEN MEDICAL

Tout employé ancien ou nouveau devra, sur demande de la Compagnie, subir un examen médical par un médecin choisi par elle. Dans un tel cas, la Compagnie assumera tous les frais d'un tel examen.

Les services de santé de la ville obligent tous les employés à subir un examen médical périodique, ainsi qu'une radiographie pulmonaire.

REGLEMENTS GENERAUX (suite)12 - OUTILS ET MATERIEL DE LA COMPAGNIE

La Compagnie met à votre disposition les outils et l'équipement nécessaires à votre travail. Vous avez donc la responsabilité de leur entretien normal, de leur propreté et de leur bon état.

Vous serez tenu responsable de toute perte ou bris d'outils dont vous avez la responsabilité occasionnée par votre négligence.

Il ne vous est pas permis d'apporter chez vous et d'utiliser pour vos besoins personnels les outils ou l'équipement de la Compagnie sans avoir auparavant obtenu la permission de votre supérieur.

13 - VOL

Pour vous protéger et pour protéger vos compagnons de travail, toute personne s'appropriant sans permission des biens appartenant à la Compagnie ou à d'autres employés sera passible de renvoi immédiat.

Par prudence, n'apportez à la Compagnie aucun objet de valeur pour lequel nous ne pourrions assumer aucune responsabilité, advenant leur perte ou leur disparition.

14 - SOLLICITATION

Nous désirons que nos employés ne soient pas ennuyés par quelque forme de sollicitation que ce soit. Aussi, la vente de billets de hockey, de billets de tirage, la vente d'objets à l'usine, les campagnes de souscription ou de recrutement à quelque organisation que ce soit sont interdites, à moins d'une autorisation expresse de la Direction.

15 - APPELS TELEPHONIQUES

A moins d'un cas d'urgence, vous ne devez pas recevoir, ni faire d'appels téléphoniques personnels pendant vos heures de travail.

De plus, aucun appel interurbain ne devra être fait sur la propriété de la Compagnie.

16 - PRETS PERSONNELS

La Compagnie regrette de ne pouvoir effectuer aucun prêt personnel à ses employés.

REGLEMENTS GENERAUX (suite)17 - AUTORITE

Votre contremaître ou votre chef de département a autorité pour distribuer et faire exécuter le travail. Vous devez être poli envers lui et effectuer le travail tel qu'il vous l'a demandé. Pour la bonne marche de votre département, aucune insubordination ne sera tolérée.

18 - PERTE DE TEMPS

La flânerie, les bavardages et les rassemblements pendant les heures de travail seront passibles de mesures disciplinaires.

19 - DROGUES ET BOISSONS ALCOOLIQUES

La nature de votre travail et la bonne renommée de notre Compagnie exigent que notre personnel soit sobre en tout temps. Le fait de vous présenter au travail sous l'influence de drogue ou d'alcool ou d'en faire la consommation en tout lieu pendant vos heures de travail vous rendra passible de renvoi immédiat.

20 - COURTOISIE

Les abus de langage, les grossièretés et les injures envers les clients, les supérieurs ou envers les compagnons de travail ne seront pas tolérés. Chaque employé devra avoir un souci perpétuel du respect de la dignité humaine.

Toute bataille pourra occasionner votre renvoi immédiat.

21 - PERIODES DE REPOS

Les contremaîtres ou les chefs de départements ont autorité pour déterminer le moment ou les périodes de repos seront accordées dans votre département.

Nous comptons sur votre ponctualité pour revenir à votre travail à temps, une fois votre pause terminée.

REGLEMENTS GENERAUX (suite)

22 - PAQUETS

Tout paquet que vous désirez apporter de l'usine pourra être inspecté à votre sortie, sur demande. Ce règlement a été établi aussi bien pour votre propre sécurité que pour la nôtre.

23 - ENTREE A L'USINE

Il est strictement défendu de vous présenter à l'usine ou d'y amener quelqu'un d'autre en dehors de vos heures de travail, à moins d'avoir obtenu auparavant l'autorisation de la Direction.

24 - UNIFORMES

Les règles d'hygiène et de propreté exigent que vous portiez un uniforme de travail.

Vous devez donc voir à ce que votre uniforme soit toujours propre et en bon état.

Le port de filet à cheveux ou de casque protecteur est obligatoire: la renommée de notre Compagnie en dépend.

25 - PROPRETE

Une usine propre est un indice de sécurité et de travail bien fait. Chacun de vous est donc responsable de la propreté de son endroit de travail. Nettoyez-le et tenez-le propre. Les balais et les linges ne sont pas dispendieux et nous les fournissons!

2342-4

C4-86-11-M-156

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-11382-02

CAS: MD-035-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

'86 NOV 17 11:53

2702
MONTREAL
QUEBEC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
Section locale 55 (FAT COI CTC FTQ)
4929, rue Jarry est
Bureau 201
St-Léonard (Québec)
H1R 1Y1

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la Boulangerie,
Confiserie et du Tabac, section
locale 55 (FAT COI CTC FTQ))

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

MAISON COUSIN (1980) INC.
651, rue Bridge
Montréal (Québec)
H3K 2C8

Etablissements visés:
même
1267 Labelle, Montréal

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 8 février 1972, modifiée les 31 juillet 1979, 18 juin 1981 et 6 juin 1985, l'association accréditée représente:

"Tous les employés, à l'exception des employés à temps partiel, des temporaires, des employés de bureau et des commis de magasin."

DE: MAISON COUSIN (1980) INC.

VU la requête en amendement soumise le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC",
section locale 55 FAT COI CTC FTQ
4929, rue Jarry est
Bureau 201
St-Léonard (Québec)
H1R 1Y1



Robert Levac
Commissaire général du travail