

2359-09 (2359-05)

COPIE CONFORME A L'ORIGINAL



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

A.N° (2359-05)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 9 1 1 0

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 01669-1

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-2359-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-09-03		86-09-18	86-09-03	88-04-14		30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie confiserie et du Tabac section locale 305T 3229 est rue Ontario Montréal, Québec H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Imperial Tobacco Division d'Imasco Limitée 289 Dugas Joliette, Québec J6E 4H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Imperial Tobacco Limited /Limitée Att: André Trudel 3810 St-Antoine Montréal, Québec H4C 1B5	Région <u>06-08</u> Activité <u>1530(5)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	86-09-24

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

003 (094)

RECHERCHE

2359-09 (2359-05)

COPIE CONFORME A L'ORIGINAL

Jean-L. Bienvenue
Latard Paul,

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

IMPERIAL TOBACCO

DIVISION D'IMASCO LIMITEE

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS

DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC

SECTION LOCALE 305T

86 SEP 18 14 03

BUREAU DE LA COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
1075 997

En vigueur le 3 septembre, 1986

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE prenant effet le *3 septembre, 1986*

conclue entre

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE,

(ci-après appelée "la Compagnie")

PARTIE DE LA PREMIERE PART

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, Section Locale 3051, affilié à l'American Federation of Labour - Congress of Industrial Organizations et au Congrès du Travail du Canada, une association volontaire, agissant pour le compte des employés de l'Imperial Tobacco Division d'Imasco Limitée, à l'usine du 289, rue Dugas, Joliette, Québec.

(ci-après appelée "le Syndicat")

PARTIE DE LA SECONDE PART

RECONNAISSANT QUE l'intérêt de la Compagnie et de ses employés relève de la prospérité de l'entreprise dans son ensemble; reconnaissant de plus que le maintien des bonnes relations et du respect mutuel entre employeurs et employés peut grandement contribuer au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties contractantes se sont unies par la présente convention collective.

1. DEFINITION DU TERME "EMPLOYES"

- 1.01 Le terme "employés" dans cette convention collective désigne tous les employés de la Compagnie, d'un rang inférieur à celui de surveillant, qui travaillent à l'usine située au 289, rue Dugas, Joliette, mais ne comprend pas le personnel de bureau, le personnel de l'hôpital, le personnel du laboratoire et les employés en probation.

1. DEFINITION DU TERME "EMPLOYES" (Suite)

Le terme "employé(s)" dans cette convention collective s'applique également aux employés de sexe masculin et de sexe féminin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif du groupe d'employés tel que défini à l'alinéa 1.01 de cet article.

1.03 Les surveillants ou les employés d'un rang supérieur à celui de surveillant n'accompliront pas de travail normalement confié aux "employés" tels que définis à l'alinéa 1.01 du présent article, sauf:

- (a) En cas d'urgence lorsqu'un employé qualifié n'est pas disponible;
- (b) pour fin de formation;
- (c) s'il s'agit de travail sur de la machinerie expérimentale;
- (d) les contremaîtres de la mécanique et de l'ajustage continueront à actionner ou ajuster les machines à la façon du surveillant en compagnie d'un employé de métier ou d'un ajusteur, selon le cas.

2. HEURES DE TRAVAIL

2.01 La semaine normale de travail se composera des heures suivantes:

(A) EMPLOYES DE JOUR:

(i) Affectés aux heures régulières de l'usine:

36 1/4 heures - Quatre (4) journées de 7 3/4 heures, du lundi au jeudi inclusivement, de 7h30 à 16h00 quotidiennement - quarante-cinq (45) minutes pour le repas du midi, et une (1) journée de 5 1/4 heures le vendredi, de 7h30 à 12h45.

(B) EMPLOYES SUR LES EQUIPES

(i) Affectés aux équipes de quarts: 36 1/4 heures

1re équipe:

Quatre (4) quarts de 7 1/2 heures, du lundi au jeudi inclusivement, de 7h30 à 15h30 quotidiennement - une demi-heure (1/2) pour un repas, et un (1) quart de 6 1/4 heures le vendredi, de 7h30 à 14h15 - une demi-heure (1/2) pour un repas.

2e équipe:

Quatre (4) quarts de 7 1/2 heures, du lundi au jeudi inclusivement, de 15h30 à 23h30 quotidiennement - une demi-heure (1/2) pour un repas, et un (1) quart de 6 1/4 heures le vendredi, de 14h15 à 21h00 - une demi-heure (1/2) pour un repas.

2. HEURES DE TRAVAIL (Suite)

3e équipe (équipe de nuit):

Quatre (4) quarts de 7 1/2 heures, du lundi au jeudi inclusivement, de 23h30 à 7h30 quotidiennement - une demi-heure (1/2) pour un repas, et un (1) quart de 6 1/4 heures le vendredi, de 21h00 à 3h45 - une demi-heure (1/2) pour un repas.

(C) MECANICIENS DE MACHINES FIXES 4e CLASSE ET PREPOSES A L'ENTRETIEN:

Un cycle d'une moyenne de 36 1/4 heures par semaine.

2.02 S'il devient nécessaire de changer les heures prévues de repas, les heures de début ou de fin des divers services ou planchers, le Syndicat en sera informé aussitôt que possible avant la mise en vigueur de tels changements et les raisons de ces changements seront expliquées au Syndicat.

2.03 Période de repos:

- a) Deux (2) périodes de repos seront accordées à chaque employé au cours de ses heures régulières de travail de tous les jours; une (1) période dans chaque moitié du travail quotidien.

2. HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- b) Une (1) période de repos sera accordée à tout employé qui travaille trois (3) heures consécutives ou plus de surtemps.

2.04 Activité continue:

Les employés travaillant à une activité continue de 24 heures par jour et dont les services peuvent être requis pendant la période de repas, seront payés au taux courant à l'heure pour cette période.

3. SURTEMPS

- 3.01 La Compagnie s'engage à continuer sa pratique actuelle de ne pas travailler les samedis, dimanches et jours de fête, à moins qu'elle juge indispensable de le faire.

3.02 EMPLOYES DE JOUR ET EMPLOYES SUR LES EQUIPES

A) Seront considérées comme surtemps:

- i) Les heures de travail en plus du nombre d'heures quotidiennes déterminées du lundi au vendredi inclusivement.

3. SURTEMPS (Suite)

- ii) Les heures de travail les jours de fête, tels que spécifiés à l'article 4 de cette convention collective. Pour les employés de l'équipe de nuit, les heures de travail les jours de fête, tels que spécifiés à l'article 4 de cette convention collective, seront considérées comme surtemps si elles ne font pas partie des heures de travail quotidiennes déterminées.

 - iii) Les heures de travail le samedi ou le dimanche. Pour les employés de l'équipe de nuit, les heures de travail le samedi ou le dimanche seront considérées comme surtemps si elles ne font pas partie des heures de travail quotidiennes déterminées.
- B) Le surtemps tel que défini à 3.02 (A) sera payé à temps et demi sauf pour les cas suivants, où il sera payé à temps double:
- i) Tout surtemps excédant deux (2) heures consécutives de surtemps du lundi au samedi inclusivement.

 - ii) Le surtemps un jour de fête ou le dimanche.

3. SURTEMPS (Suite)

- 3.03 Quand on exige d'un employé qu'il se présente pour un travail à un temps autre qu'à ses heures prévues, il sera payé un minimum de trois (3) heures à temps double, à moins que ce travail ne constitue une période continue avec les heures de travail prévues et régulières de l'employé; dans un tel cas, aucun minimum ne prévaudra et l'heure prévue à laquelle l'employé doit normalement finir son travail ne sera pas avancée pour éviter d'avoir à payer du surtemps si ce changement n'est que pour une (1) journée seulement.
- 3.04 Le surtemps des employés de production, après quatre (4) heures de surtemps pour production dans une même semaine, s'effectuera sur base de roulement volontaire, pourvu que la Compagnie puisse compter, si un accroissement de production est nécessaire, sur au moins 50% des employés et de chaque catégorie requise et de l'équipe concernée, dans chaque service où le surtemps a lieu.
- 3.05 La Compagnie s'efforcera de distribuer équitablement les heures de surtemps parmi les employés qualifiés pour accomplir le travail où le surtemps est exigé, conformément aux procédures en vigueur.

4. JOURS DE FETE

4.01 Durant la première année de cette convention collective, les jours de fête seront:

La fête de Dollard (le 19 mai 1986),
le 23 juin 1986,
la fête nationale,
la fête du Travail (le 1er septembre 1986),
le jour d'actions de grâces (le 13 octobre 1986),
le 23 décembre 1986,
le 24 décembre 1986,
le 25 décembre 1986,
le 26 décembre 1986,
le 29 décembre 1986,
le 30 décembre 1986,
le 31 décembre 1986,
le 1er janvier 1987,
le 2 janvier 1987,

Durant la seconde année de cette convention collective, les jours de fête seront:

Le Lundi de Pâques (le 20 avril 1987),
la fête de Dollard (le 18 mai 1987),
la fête nationale,
la fête du Travail (le 7 septembre 1987),
le jour d'actions de grâces (le 12 octobre 1987),
le 22 décembre 1987,
le 23 décembre 1987,
le 24 décembre 1987,

4. JOURS DE FETE (Suite)

le 25 décembre 1987,
le 28 décembre 1987,
le 29 décembre 1987,
le 30 décembre 1987,
le 31 décembre 1987,
le 1er janvier 1988,
le Lundi de Pâques (le 4 avril 1988).

4.02 Les employés ayant complété un (1) mois de service continu qui travailleront le nombre d'heures requis, suivant l'horaire prévu, le jour de travail précédant immédiatement et le jour de travail suivant immédiatement les jours de fête susdits, seront payés à leur taux courant pour le nombre d'heures quotidiennes déterminées ce jour-là, si le jour de fête tombe du lundi au vendredi inclusivement.

4.03 Les employés dont la semaine normale de travail excède 36 1/4 heures (tel que précisé à l'article 2 - Heures de travail) seront payés pour chaque jour de fête au taux de un cinquième (1/5) de cette semaine normale de travail.

4.04 La prime pour travail sur équipes de quarts ou l'allocation pour travail de nuit que les employés auraient reçue normalement sera incluse dans le calcul de leur paye pour ces jours de fête.

4.05 Cependant, dans des circonstances spéciales, telles que:

- Maladie certifiée;
- congé pour deuil;
- assignation comme juré;
- permission par écrit;
- mise à pied,

4. JOURS DE FETE (Suite)

on paiera un employé qui n'a pas travaillé durant toutes les heures, suivant l'horaire prévu, du jour de travail précédant ou suivant immédiatement le jour de fête, pourvu que l'employé ne soit pas absent ces deux (2) jours-là et pourvu aussi que son absence ne dépasse pas une (1) semaine. Cette absence peut dépasser une (1) semaine dans les cas de mise à pied, maladie certifiée ou permission par écrit, pourvu que ces employés ne soient pas absents ces deux (2) jours-là.

4.06 Advenant qu'un jour de fête tombe durant une période d'absence pour laquelle l'employé reçoit l'indemnité prévue au Régime d'indemnité hebdomadaire ou des prestations d'assurance-chômage pour cause de maladie ou de congé de maternité, cet employé recevra la différence entre le montant reçu selon ce bénéficiaire et le montant qu'il aurait reçu selon l'alinéa 4.02.

4.07 Les employés en vacances, conformément à l'article 12 de cette convention collective, pendant une semaine où tombe l'un des jours de fête, recevront une (1) journée additionnelle de vacances, payée à leur taux courant tel que stipulé à l'alinéa 4.02 de cet article, pourvu qu'ils aient travaillé au complet le nombre d'heures requis, suivant l'horaire prévu, le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit immédiatement leurs vacances. Cette journée additionnelle de vacances devra être prise en un temps qui conviendra à l'employé et à la Compagnie.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Tout grief découlant de relations entre employeur et employé sera traité de la manière suivante:

- (I) L'employé, ou l'employé accompagné de son représentant d'atelier ou d'un membre du comité des griefs, ou le représentant d'atelier avec le surveillant ou le contremaître.
- (II) L'employé, ou l'employé accompagné de son représentant d'atelier ou d'un membre du comité des griefs, ou le représentant d'atelier avec le contremaître et le surintendant.
- (III) Le comité des griefs avec le surintendant et le directeur de l'usine.
- (IV) L'arbitre.

5.02 La Compagnie rendra sa décision à l'employé et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'étape (I) et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'étape (II). La Compagnie rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape (III), mais cette dernière période pourra être prolongée de trente (30) jours ouvrables si les deux (2) parties contractantes indiquent leur assentiment.

5.03 Après la décision du surveillant ou du contremaître à l'étape (I), s'il est jugé à propos que le grief soit traité à l'étape (II), le grief sera présenté par écrit au contremaître dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape (I) par le surveillant ou le contremaître.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 5.04 Après que la décision du contremaître et du surintendant aura été rendue par écrit à l'étape (II), s'il est jugé à propos que le grief soit traité à l'étape (III), le grief sera présenté au surintendant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape (II) par le contremaître et le surintendant.
- 5.05 Nul grief ne sera recevable selon les dispositions de cet article si plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables se sont écoulés depuis le jour d'origine du grief. Cette période, dans les cas impliquant l'évaluation d'un poste nouveau ou modifié, sera conforme à la période déterminée à l'article 14. Aucune limite ne s'appliquera si la cause du grief découle du fait qu'un paiement fait à un employé ne correspond pas au taux auquel il a droit.
- 5.06 Le comité des griefs sera composé de deux (2) employés nommés par le Syndicat pour enquêter sur les griefs qui lui seront soumis, conformément à la procédure stipulée plus haut. Les noms des membres du comité ainsi que tout changement subséquent au sein du comité devront être soumis, par écrit, à la Compagnie avant que ces membres entrent en fonction.

5. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 5.07 Nonobstant les dispositions décrites plus haut, la Compagnie ou le Syndicat pourra loger tout grief découlant de relations Compagnie et Syndicat concernant l'interprétation, l'administration ou une prétendue infraction à la convention collective. Ce grief sera alors traité selon la procédure décrite plus haut mais il ne sera pas nécessaire qu'un employé soit présent aux étapes (I) et (II). De plus, après l'étape (I), le grief sera signé par le Syndicat ou par la Compagnie, selon le cas.
- 5.08 Aucun membre du comité des griefs ne pourra quitter son travail pour enquêter sur un grief sans la permission du surveillant ou du contremaître. Cette permission ne sera pas refusée sans nécessité ou retardée sans raison valable.
- 5.09 Aucune disposition de cet article ne peut être interprétée comme empêchant l'employé qui a présenté le grief d'accompagner le comité des griefs au cours des étapes décrites plus haut ou encore comme empêchant un employé de discuter de tout sujet le concernant avec le surveillant, le contremaître ou le surintendant de l'usine.

6. ARBITRAGE

- 6.01 L'arbitre, à qui sera soumis tout grief pouvant y être entendu selon les modalités de la procédure de règlement des griefs, ou tout litige relevant de l'interprétation de cette convention collective ou toute question concernant l'admissibilité d'un problème à l'arbitrage, sera déterminé et régi par les dispositions suivantes:
- 6.02 La partie désirant soumettre un litige à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours suivant l'échec des discussions à l'étape (III) mentionnée à l'article 5, en avertir l'autre partie par écrit et y énoncer les questions en litige qu'elle veut faire décider par arbitrage et aviser l'autre partie si elle veut procéder à l'arbitrage avec un assesseur.
- 6.03 Dans les vingt (20) jours qui suivent cet avis, les représentants de la Compagnie et du Syndicat choisiront un arbitre. A défaut d'y réussir dans ce délai, requête sera faite au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- 6.04 S'il y a entente à cet effet, chaque partie désignera un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.
- 6.05 La sentence arbitrale sera finale et exécutoire par les parties contractantes et devra être rendue dans les soixante (60) jours de la nomination de l'arbitre.

6. ARBITRAGE (Suite)

- 6.06 L'arbitre n'aura juridiction ni pour modifier ou changer les termes de cette convention collective, ni pour rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de cette convention collective et sa sentence se limitera aux questions en litige, conformément à l'alinéa 6.02 de cet article.
- 6.07 Les honoraires de l'arbitre seront partagés également par la Compagnie et le Syndicat.

7. PROCEDURE DE DISCIPLINE

- 7.01 Tout grief découlant d'une mesure disciplinaire peut être l'objet de la procédure de règlement des griefs.
- 7.02 Lors de la suspension ou du congédiement d'un employé par mesure disciplinaire, le Syndicat en sera averti avant que l'employé ne quitte les lieux et, sur demande, la Compagnie mettra à la disposition du Syndicat les faits du cas tels qu'elle les connaît. Si le Syndicat, de son côté, connaît des faits et des circonstances additionnels, il les révélera à la Compagnie. On ne refusera pas à un employé le droit d'avoir un représentant syndical présent lorsqu'il va être suspendu ou congédié.

7. PROCEDURE DE DISCIPLINE (Suite)

- 7.03 Lorsqu'un cas de mise à pied, de suspension, de congédiement, de rétrogradation ou de refus de promotion comme mesure disciplinaire est présenté à un arbitre, la Compagnie devra s'efforcer d'établir devant l'arbitre que cette mise à pied, cette suspension, ce congédiement, cette rétrogradation ou ce refus de promotion comme mesure disciplinaire était justifié; de son côté, le Syndicat devra s'efforcer d'établir que cette mise à pied, cette suspension, ce congédiement, cette rétrogradation ou ce refus de promotion comme mesure disciplinaire était injuste ou trop sévère.
- 7.04 Advenant qu'un employé régi par cette convention collective soit mis à pied, suspendu, congédié, rétrogradé ou qu'on lui refuse une promotion comme mesure disciplinaire, et qu'un arbitre, tel que stipulé à l'article 6, décrète que cet employé a été injustement mis à pied, suspendu, congédié, rétrogradé ou qu'on lui a injustement refusé une promotion, il sera réintégré au service de la Compagnie sans interruption d'ancienneté. Il lui sera payé le salaire et conféré les avantages dont il aura pu être privé selon les directives et de la manière décrétée par l'arbitre.
- 7.05 Une mention inscrite au dossier d'un employé ne sera pas utilisée comme preuve dans le cas de mesure disciplinaire, deux (2) ans après la date de telle mention, à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive du même manquement au cours d'une période d'un (1) an.

8. ABSENCE DU TRAVAIL

- 8.01 Tout employé absent de son travail doit aviser la Compagnie.
L'employé qui, sans raison valable, néglige de donner avis de son absence pourra encourir une mesure disciplinaire.

9. DEPLACEMENTS

9.01 (A) Promotions

(i) Pas au taux maximum

Lorsqu'un employé qui n'a pas atteint le taux maximum de son poste est déplacé à un poste à taux supérieur, il recevra depuis la première heure de son déplacement, le taux de début déterminé pour ce poste, ainsi que l'augmentation ou les augmentations prévues auxquelles il a droit, d'après la durée de son service avec la Compagnie.

(ii) Au taux maximum

Lorsqu'un employé qui a atteint le taux maximum de son poste est déplacé à un poste à taux supérieur, il recevra, dès son déplacement, le taux maximum déterminé pour le poste auquel il a été déplacé.

(B) Rétrogradations

(i) Pas au taux maximum

Lorsqu'un employé qui n'a pas atteint le taux maximum de son poste est déplacé à un poste à taux inférieur,

9. DEPLACEMENTS (Suite)

il recevra depuis la première heure de son déplacement, le taux de début déterminé pour ce poste, ainsi que l'augmentation ou les augmentations auxquelles il a droit, d'après la durée de son service avec la Compagnie.

(ii) Au taux maximum

Lorsqu'un employé qui a atteint le taux maximum de son poste est déplacé à un poste à taux inférieur, il recevra, dès son déplacement, le taux maximum déterminé pour le poste auquel il a été déplacé.

(iii) Les causes de rétrogradations sont: incompetence, demande de l'employé, mise à pied ou changement dans les exigences de production. Cependant, dans le cas de mise à pied ou de changement dans les exigences de production, le taux de l'employé ne sera réduit à celui de son nouveau poste qu'après quatre (4) mois de la date de telle mise à pied ou tel changement dans les exigences de production.

(iv) Lorsque, par suite de l'installation de nouvelle machinerie, de modification à la machinerie existante ou de changement dans les méthodes de production, un employé commence à accomplir un poste à taux inférieur, il conservera son taux antérieur jusqu'à ce qu'il refuse un déplacement sur la même équipe à un poste dont la classification n'est pas plus élevée que celle

9. DEPLACEMENTS (Suite)

dont il a été déplacé originellement. S'il refuse un tel déplacement, son taux sera réduit dès la date de tel refus à moins que son refus soit attribuable à un empêchement physique ou qu'il s'agisse d'une vacance pour un poste temporaire. Si plusieurs employés bénéficiant d'un taux étoilé sont considérés en vue d'une promotion, on leur offrira le poste par ordre d'ancienneté, conformément à l'alinéa 11.05 mais, en cas de refus, seul le taux de l'employé à taux étoilé ayant le moins d'ancienneté sera réduit.

- (v) Les employés bénéficiant d'un taux étoilé ne seront pas considérés comme applicants pour des postes vacants pendant la période de dix (10) années précédant l'âge normal de la retraite.

Dans le cas de balancement de la production de deux (2) à trois (3) équipes (équipe de nuit), l'employé qui serait obligé d'aller sur l'équipe de nuit pour garder son poste pourrait refuser un tel déplacement et deviendrait taux étoilé, en autant que son ancienneté ne l'aurait pas forcé à aller sur l'équipe de nuit.

9. DEPLACEMENTS (Suite)

9.02 Déplacements temporaires (pour tous les employés)

(A) Rétrogradations temporaires

Lorsqu'un employé accomplit, d'une façon temporaire telle que définie ci-dessous, un poste à taux inférieur, son taux ne sera pas diminué.

(B) Promotions temporaires

(i) Pas au taux maximum

Lorsqu'un employé qui n'a pas atteint le taux maximum de son poste commence à accomplir, d'une façon temporaire telle que définie ci-dessous, un poste à taux supérieur pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus, il sera payé au taux de début pour ce poste à taux supérieur, plus toutes augmentations prévues auxquelles il a droit, s'il en est, sur la base de son service avec la Compagnie pour chaque heure de travail à ce poste à taux supérieur.

(ii) Au taux maximum

Lorsqu'un employé qui a atteint le taux maximum de son poste commence à accomplir, d'une façon temporaire

9. DEPLACEMENTS (Suite)

telle que définie ci-dessous, un poste à taux supérieur pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus, il sera payé au taux maximum du poste auquel il est déplacé pour chaque heure de travail à ce poste à taux supérieur.

- (iii) Lorsque, par la suite, l'employé recommence à accomplir le poste antérieur, il recevra, dès son retour, le taux déterminé pour ce poste.

- (C) Les dispositions de l'article 11 ne s'appliqueront pas aux déplacements temporaires tels que définis ci-dessous. Cependant, lorsque des déplacements temporaires durent une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, la Compagnie s'efforcera d'appliquer les dispositions de l'article 11 dans les cas où les dispositions de l'article 11 n'ont pas été appliquées alors que le déplacement a duré plus de cinq (5) jours ouvrables, les raisons en seront fournies au Syndicat.

- (D) Un déplacement temporaire signifie le déplacement d'un employé à un autre poste pour des raisons telles que maladie, accident, vacances ou absence autorisée. Un déplacement temporaire ne doit pas excéder vingt (20) jours ouvrables. Ces périodes pourront être prolongées avec le consentement des deux parties.

- (E) L'expérience acquise dans un poste à l'occasion des déplacements temporaires ne sera pas invoquée pour contourner les dispositions de l'alinéa 11.05.

9. DEPLACEMENTS (Suite)

9.03 Déplacements pour formation

- (A) Lorsqu'un employé est en formation dans un poste d'un taux supérieur pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus, il recevra un taux supplémentaire équivalent à la moitié de la différence entre son taux courant et le taux du poste pour lequel il est en formation, durant la période de formation.
- (B) Cependant, lorsque l'employé a été formé et qu'il travaille aux fins de production, il sera payé comme suit:

(i) Pas au taux maximum:

Le taux de début pour le poste pour lequel il est en formation, plus toutes augmentations prévues auxquelles il a droit, s'il en est, sur la base de son service avec la Compagnie, pourvu qu'il accomplisse ce poste pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus.

(ii) Au taux maximum:

Le taux maximum du poste pour lequel il est en formation, pourvu qu'il accomplisse ce poste pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus.

10. REPRESENTANTS D'ATELIER

- 10.01 Un (1) représentant d'atelier pour chaque plancher peut être élu parmi les employés. Le représentant d'atelier pourra enquêter, tel que prévu dans cette convention collective, sur tout grief

10. REPRESENTANTS D'ATELIER (Suite)

qui surgit sur le plancher qu'il représente. Nul représentant d'atelier ne pourra quitter son travail pour enquêter sur un grief sans la permission du surveillant ou du contremaître. Cette permission ne sera pas refusée sans nécessité ou retardée sans raison valable.

- 10.02 Une liste de tous les représentants d'atelier élus ainsi que tout changement résultant d'élections subséquentes ou d'une nomination intérimaire lorsqu'un représentant est dans l'incapacité de remplir ses fonctions, devront être communiqués à la Compagnie avant l'entrée en fonction de ces représentants.

11. ANCIENNETE

- 11.01 Lors d'une mise à pied d'employés non classifiés dans les catégories spéciales, l'ancienneté d'usine sera le facteur prédominant et le dernier de ces employés embauchés sera le premier mis à pied.
- 11.02 Lors d'une mise à pied d'employés classifiés dans les catégories spéciales, l'ancienneté sera le facteur prédominant et le dernier employé embauché sera le premier mis à pied dans chaque corps de métier ou catégorie de spécialistes dans lequel les employés sont classifiés et dans lequel la main-d'oeuvre est réduite. Avant d'être mis à pied, ces employés auront le droit d'invoquer leur ancienneté d'usine.
- 11.03 Lorsqu'on augmentera la main-d'oeuvre, les employés mis à pied seront rappelés selon leur ancienneté. Les employés mis à pied devront aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.

11. ANCIENNETE (Suite)

- 11.04 Un temps raisonnable sera accordé aux employés rappelés pour se présenter au travail.
- 11.05 Dans les cas de déplacements ou de promotions (sauf pour les postes exclus par l'article 1 de cette convention collective), l'ancienneté sera le facteur prédominant pourvu que les employés admissibles aient approximativement égal habileté ou rendement.
- 11.06 Tout grief découlant de l'application de cet article peut être traité d'après la procédure de règlement des griefs.
- 11.07 Les règlements concernant l'ancienneté ne s'appliqueront pas aux déplacements ou aux promotions à des emplois exclus par l'article 1.
- 11.08 Les employés déplacés ou promus à un emploi exclu en vertu de l'article 1 de la présente convention collective conserveront et accumuleront l'ancienneté. Il est toutefois entendu qu'aucun employé ainsi déplacé ne causera le déplacement ni la mise à pied d'aucun employé faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il réintégrera l'unité de négociation. Tous les employés promus en vertu de cet alinéa après le 15 juillet 1976, et qui réintégreront l'unité de négociation, seront obligés de payer les cotisations syndicales pour la période qu'ils ont travaillée à un emploi non régi par cette convention. Cependant, le montant à être payé au Syndicat ne devra pas excéder deux (2) ans de cotisations syndicales.

11. ANCIENNETE (Suite)

- 11.09 Les employés (au nombre maximum de un (1)) qui quittent l'emploi de la Compagnie pour devenir officiers du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac ou de sa section locale conserveront et accumuleront l'ancienneté. A leur retour, ils auront droit à un taux de salaire correspondant au taux du groupe du poste qu'ils occupaient au moment de leur départ.
- 11.10 Nonobstant toute indication contraire dans cette convention collective, tous les employés sont embauchés à l'essai et pendant la période d'essai, ils seront considérés exclusivement comme employés en probation. Lorsqu'ils auront complété deux (2) mois de service dans six (6) mois consécutifs, leur ancienneté remontera à la date de leur embauchage s'ils sont gardés en emploi ou, dans les cas d'interruption de service à cause de mise à pied, à la date précédant de deux (2) mois le jour où la période de deux (2) mois a été complétée.
- 11.11 L'ancienneté remonte à la date originelle d'embauchage de l'employé.
- 11.12 Un employé qui quitte la Compagnie de son propre gré ou qui est renvoyé pour une juste cause perd ses droits d'ancienneté.
- 11.13 L'absence du travail causée par un accident, une maladie ou un congé autorisé n'interrompt pas l'ancienneté.
- 11.14 La liste d'ancienneté d'usine qui est affichée sera révisée semi-annuellement par la Compagnie. Les noms des employés qui ont commencé à travailler le même jour seront inscrits sur cette liste selon leur numéro de paie.

11. ANCIENNETE (Suite)

- 11.15 L'ancienneté ne sera pas modifiée à la suite d'un changement de nom que reconnaît la loi.
- 11.16 Si une mise à pied s'impose, la Compagnie avisera le Syndicat et en discutera les raisons antérieurement à la mise à pied et avant d'avoir avisé les employés. La Compagnie s'efforcera de faire les mises à pied le vendredi.
- 11.17 Les employés mis à pied aux termes des alinéas 11.01 et 11.02 de cet article recevront un avis d'une (1) semaine.
- 11.18 Indemnité de mise à pied
- Les employés qui sont mis à pied, en plus de l'avis qui leur est donné aux termes de l'alinéa 11.17 recevront une demi (1/2) semaine d'indemnité de mise à pied par année complète de service, à leur taux courant. Cependant, les employés qui ont plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans de service auront droit à une (1) semaine d'indemnité de mise à pied à leur taux courant. L'indemnité de mise à pied d'une (1) semaine sera calculée au taux horaire courant pour le nombre d'heures d'une (1) semaine normale de travail.
- 11.19 Lorsqu'un employé a reçu une indemnité de mise à pied aux termes de cet article et que, par la suite, il est rappelé au travail, (ou lorsqu'un employé a reçu une indemnité de mise à pied aux termes d'un article similaire dans une autre usine de la Compagnie et qu'il est embauché d'une autre usine de la Compagnie aux termes des stipulations de l'appendice "F" de cette convention

11. ANCIENNETE (Suite)

collective), dans un intervalle "plus court que le nombre de semaines" pour lesquelles il a reçu une telle indemnité, l'excédent de cette indemnité ainsi payée à l'employé deviendra alors un paiement de salaire anticipé qui sera remboursé à la Compagnie par retenues sur la paie de l'employé.

L'employé qui a retiré une indemnité aux termes de cet article et qui est rappelé au travail et de nouveau mis à pied plus tard (ou l'employé qui a reçu une indemnité aux termes d'un article similaire dans une autre usine de la Compagnie et qui a été embauché et de nouveau mis à pied plus tard), recevra une nouvelle indemnité conforme à sa période de service depuis la date de son rappel, selon la plus récente de ces deux dates, mais, de toute façon, il ne recevra pas moins que la moitié de l'indemnité de mise à pied qu'il avait reçue lors de sa précédente mise à pied.

- 11.20 Les alinéas 11.17, 11.18 et 11.19 ci-dessus sont nuls et non avendus en ce qui concerne la Compagnie si la mise à pied est causée par une panne d'électricité, un incendie, une inondation ou un arrêt de travail dans n'importe quelle usine de la Compagnie.
- 11.21 Lorsqu'il se produit une vacance parmi les postes autres que ceux qui sont exclus par l'article 1 de cette convention collective, cette vacance sera affichée sur les tableaux de l'usine pendant trois (3) jours ouvrables, afin de permettre aux employés de poser leur candidature pour cette vacance.

12. VACANCES

12.01 La Compagnie accordera des vacances à tous les employés à son service au cours de l'année en cours, comme suit:

12.02 Eligibilité à des vacances payées selon le service accumulé à la Compagnie

(a) A tous les employés embauchés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, on accordera une (1) journée pour chaque mois de calendrier entier de service jusqu'au 30 avril de l'année en cours (n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier).

(b) (i) A tous les employés payés à l'heure ou à la pièce qui auront complété une (1) année de service le ou avant le 30 avril de l'année en cours, on accordera deux (2) semaines.

(ii) A tous les employés à salaire qui auront complété douze (12) mois de calendrier entiers de service le ou avant le 31 décembre de l'année en cours, on accordera deux (2) semaines.

(c) Le tableau suivant indique la période de vacances accordée à tous les employés en regard du service complété le ou avant le 31 décembre de l'année en cours:

<u>Service</u>	<u>Vacances</u>
5 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
15 ans	5 semaines
20 ans	6 semaines
25 ans	7 semaines

12. VACANCES (Suite)

12.03 Paye de vacances

- (a) Les employés embauchés après le 30 avril de l'année précédente recevront 4% du salaire qu'ils ont gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

- (b) Les employés embauchés avant le 1er mai de l'année précédente recevront 4% du salaire qu'ils ont gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, ou:
 - (i) S'ils sont payés à l'heure: Pour chaque semaine ou chaque jour de vacances, le taux horaire courant pour le nombre d'heures d'une semaine ou d'une journée normale de travail.

 - (ii) S'ils sont payés à salaire: Le plein salaire pour la période de leurs vacances.

selon la plus avantageuse de ces deux (2) méthodes.

- (c) Dans le calcul de la paye de vacances, l'allocation de nuit ou la prime d'équipe sera incluse si l'employé aurait eu droit à ces allocations ou primes s'il avait travaillé.

12. VACANCES (Suite)

12.04 Répartition des vacances excédant deux (2) semaines

Ces vacances seront réparties durant l'année en cours de façon à maintenir la production à son maximum. L'ancienneté entrera en ligne de compte mais elle ne devra pas nuire à la production. Ces vacances ne seront pas nécessairement accordées immédiatement avant ou immédiatement après les vacances mentionnées aux alinéas 12.02 (a) et (b) de cet article.

12.05 Indemnité de vacances

(a) Tableau d'indemnités:

L'indemnité de vacances, basée sur le salaire gagné et le service accumulé à la Compagnie sera payé comme suit:

- 4%, si le service accumulé est inférieur à cinq (5) ans;
- 6%, si le service accumulé est de cinq (5) ans, mais inférieur à dix (10) ans;
- 8%, si le service accumulé est de dix (10) ans, mais inférieur à quinze (15) ans;
- 10%, si le service accumulé est de quinze (15) ans, mais inférieur à vingt (20) ans;
- 12%, si le service accumulé est de vingt (20) ans, mais inférieur à vingt-cinq (25) ans;
- 14%, si le service accumulé est de vingt-cinq (25) ans ou plus.

12. VACANCES (Suite)

(b) Eligibilité et paiement - Indemnité de vacances:

- (i) Dans les cas de mise à pied ou de cessation d'emploi autre que la retraite, les employés recevront une indemnité de vacances, conformément aux termes du tableau d'indemnités de vacances, basée sur le salaire qu'ils ont gagné depuis la plus récente des deux dates suivantes, soit le 1er mai précédant la date de leurs dernières vacances ou depuis la plus récente date de leur rappel au travail.

- (ii) Dans les cas de rappel au travail avant le 1er mai de l'année en cours, des vacances seront accordées à de tels employés et ils recevront à titre de paye de vacances une indemnité de vacances basée sur le salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente, ou la date de leur dernier rappel, en choisissant la plus récente de ces deux dates, et le 30 avril de l'année en cours, conformément au tableau d'indemnités de vacances.

- (iii) Il ne sera pas accordé de vacances durant l'année en cours à un employé rappelé au travail le ou après le 1er mai de l'année en cours.

12. VACANCES (Suite)

12.06 Employés partant à la retraite avec pension

Au lieu de vacances, les employés partant à la retraite avec pension recevront paiement à leur taux courant pour le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels ils ont droit, selon leurs années de service à la Compagnie, moins tout montant versé pour vacances depuis le 1er janvier de l'année du départ à la retraite.

Les employés partant à la retraite entre le 1er mai et le 31 décembre auront droit de plus à une indemnité de vacances conforme au tableau des indemnités de vacances et basée sur le salaire gagné entre le 1er mai de l'année du départ à la retraite et la date du départ à la retraite.

12.07 La date de la fermeture annuelle de l'usine paraîtra aux tableaux d'affichage de l'usine avant le 28 février de l'année en cours.

13. SALAIRE

13.01 La Compagnie s'engage à payer et le Syndicat s'engage à accepter pendant la durée de cette convention collective les taux de salaire présentement en vigueur énumérés au manuel "Echelle des taux et classification des postes" qui fait partie intégrante de cette convention collective à titre d'appendice "A", signé par les parties contractantes pour fins d'identification.

13. SALAIRE (Suite)

- 13.02 Aucune disposition de cet article ne devra être interprétée comme privant la Compagnie de son droit légal de rectifier les taux de salaire d'employés particuliers dans les limites du barème de base des taux de salaire en vigueur de temps à autre.
- 13.03 Aucune disposition de la présente convention collective ne devra être interprétée comme privant la Compagnie de son droit de payer à un ou à des employés un taux plus élevé que le taux déterminé de temps à autre pendant la durée de cette convention collective.

14. EVALUATION DES POSTES

- 14.01 La classification des postes est décrite dans le manuel "Echelle des taux et classification des postes" à titre d'appendice "A", partie intégrante de cette convention collective et signé par les parties contractantes pour fins d'identification.
- 14.02 Les postes sont décrits de façon à identifier les exigences que comporte chaque poste et qui en déterminent l'évaluation. Les renseignements inscrits à la description du poste ne servent qu'aux fins d'évaluation seulement; toutefois, lorsqu'un poste devient vacant, la description de ce poste servira à identifier les exigences du poste.
- 14.03 La description d'un poste ne constitue pas en elle-même un poste assigné et les employés peuvent être requis de faire un travail qui n'est pas mentionné dans la description de leur poste; toutefois, tout changement dans les exigences d'un poste qui devient partie intégrante de ce poste de façon définitive sera incorporé à la description du poste et ce dernier sera évalué en conséquence en deçà d'un (1) mois.

14. EVALUATION DES POSTES (Suite)

- 14.04 Comme un poste ne peut ni être décrit ni être évalué avant sa mise en pratique, toute classification, nouvelle ou modifiée, sera rétroactive à la date à laquelle le poste, nouveau ou modifié, a été mis en pratique.
- 14.05 Toutes les évaluations et descriptions de postes constituent partie intégrante de cette convention collective à titre d'appendice "B".
- 14.06 La Compagnie fournira au Syndicat toutes les évaluations et descriptions des postes des employés régis par cette convention collective de même que tous les changements qui y sont apportés.
- 14.07 Tous les postes modifiés ou créés pendant la durée de cette convention collective seront évalués selon le système d'évaluation et classifiés. La Compagnie fournira au Syndicat une copie de la description et de l'évaluation en résultant.
- 14.08 Un comité de révision de deux (2) employés sera désigné par le Syndicat pour discuter des descriptions et évaluations de postes avec un comité de deux (2) représentants de la Compagnie. Si la Compagnie et le Syndicat sont incapables de s'entendre sur la description ou l'évaluation d'un poste nouveau ou modifié, la question peut être référée à l'étape (III) de la procédure du règlement des griefs.
- 14.09 Nul grief ne sera recevable si plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables se sont écoulés depuis la date de la réception par le Syndicat de la copie de la nouvelle description et évaluation de

14. EVALUATION DES POSTES (Suite)

poste de la Compagnie et si telles description et évaluation ont été discutées à une réunion des deux (2) comités de révision; toutefois, cette réunion devra être tenue dans les trois (3) mois qui suivent la réception par le Syndicat de la copie de la description et évaluation de poste de la Compagnie.

15. AVIS DU SYNDICAT

15.01 La Compagnie convient de permettre l'affichage des avis du Syndicat sur les tableaux de l'usine aussitôt après l'approbation par la direction, pourvu que de tels avis soient affichés par la direction et qu'ils n'aient trait qu'aux sujets suivants:

- (a) Réunions sociales, éducatives ou récréatives;
- (b) élections du Syndicat, nominations et résultats d'élections;
- (c) convocations aux réunions du Syndicat.

16. ADMINISTRATION

16.01 L'administration et la conduite des affaires, l'embauchage et le renvoi, la direction et la promotion des employés resteront entièrement du domaine de la Compagnie; cependant, la Compagnie ne pourra exercer ces droits que dans la mesure où ils n'entreront pas en conflit avec les droits et privilèges que les employés ont acquis en vertu de cette convention collective ou de la loi.

17. AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT

- 17.01 Il n'y aura aucune grève, ralentissement du travail ou lock-out, soit complet ou partiel, pendant la durée de cette convention collective.

18. PARTICIPATION AU SYNDICAT

- 18.01 Tous les employés qui font partie du Syndicat, ou qui en feront partie ultérieurement devront continuer à en faire partie pendant la durée de cette convention collective comme condition d'emploi.
- 18.02 Les nouveaux employés embauchés après la signature de cette convention collective devront, après avoir complété une période de probation de deux (2) mois, devenir membres du Syndicat et en demeurer membres pendant la durée de cette convention collective comme condition d'emploi.

19. RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 19.01 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du Syndicat, retiendra sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation, le montant spécifié par cette association à titre de cotisation. Cette somme sera retenue de la paye gagnée au cours de chaque semaine.

19. RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES (Suite)

- 19.02 Un chèque payable à l'ordre de la section locale 305T, Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, pour le montant des cotisations ainsi perçu sera remis au trésorier de la section locale 305T le ou avant le dernier jour du mois pendant lequel les retenues auront été faites.

20. VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 20.01 Toute disposition de cette convention collective qui serait contraire à la loi ou aux ordonnances en vigueur de temps à autre sera nulle et de nul effet, mais cette convention collective ne sera pas invalide en raison de telle disposition.

21. CONGE POUR DEUIL

- 21.01 Lors du décès du conjoint, du fils, de la fille, du père ou de la mère d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable, à son taux normal de salaire, n'excédant pas une semaine normale de travail.
- 21.02 Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable, à son taux normal de salaire, n'excédant pas trois (3) jours ouvrables normaux.

21. CONGE POUR DEUIL (Suite)

- 21.03 Lors du décès du grand-père ou de la grand-mère d'un employé, on lui accordera un congé payé raisonnable n'excédant pas deux (2) jours ouvrables normaux.
- 21.04 En cas de décès du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, il obtiendra un congé payé raisonnable ne devant pas excéder un (1) jour ouvrable normal.
- 21.05 Si un jour de fête payé tombe pendant une période de congé payé accordé en vertu du présent article, on ne paiera pas cet employé pour ce jour de fête, aux termes de l'article 4 de la présente convention collective. Cet article ne s'applique pas lorsqu'un employé est en vacances.
- 21.06 Dans le calcul du paiement du congé pour deuil, l'allocation de nuit ou la prime d'équipe devra être incluse si l'employé aurait eu droit à telle allocation de nuit ou prime d'équipe s'il avait travaillé.

22. PROGRAMME DE FORMATION DES EMPLOYES

- 22.01 La Compagnie reconnaît l'importance d'offrir les avantages de la formation à tous ses employés de manière qu'ils soient en état de s'adapter aux changements technologiques et/ou d'accroître leur compétence et accéder à des postes comportant des responsabilités plus grandes et un salaire plus élevé.

22. PROGRAMME DE FORMATION DES EMPLOYES (Suite)

22.02 En raison du changement des conditions et en particulier des changements technologiques, il y a lieu d'envisager d'un point de vue nouveau la formation des employés et l'expansion des moyens de formation.

22.03 Compte tenu de ce qui précède, la Compagnie s'engage à poursuivre un programme de formation dans les secteurs suivants:

1. Apprentissage aux métiers spécialisés;
2. formation relative aux changements technologiques;
3. formation en vue de progression;
4. aide aux études pour accroître le niveau d'instruction.

22.04 Le but de ce programme de formation est de satisfaire aux exigences de formation et, comme ces exigences évoluent, le programme de formation pourra être modifié. Dans ce cas, le Syndicat en sera avisé afin de discuter des modalités et des effets de ces changements au programme de formation.

23. LETTRES D'INTENTION

23.01 Toutes lettres d'intention qui sont décrites à titre d'appendice C, D, E, F, G, H, I, J, et signées pour identification par les parties aux présentes constituent partie intégrante de la convention collective.

24. DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01 Cette convention collective sera en vigueur dès sa signature et jusqu'au 14 avril 1988 inclusivement et, à moins d'un avis contraire par écrit donné par l'une des parties à l'autre dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours et minimum de soixante (60) jours avant l'expiration de cette convention collective, celle-ci demeurera en vigueur d'année en année.

25. PREVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 25.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants nommés par la Compagnie et deux (2) représentants nommés par le Syndicat. Sa responsabilité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine et il devra se rencontrer au moins une fois par mois.

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont signé cette convention collective
ce 3 septembre, 1986

EN PRESENCE DE:

Jean Guy Desnoes

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par:

Jean C. Bienvenue

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

A. Gagnon

Par:

Rolland Paul
Julien Chayer

APPENDICE "C"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le 3 septembre 1986 et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION

Pendant la durée de la convention collective qui expire le 14 avril 1988, la Compagnie a l'intention de maintenir sa pratique actuelle de faire exécuter certains travaux en dehors de l'unité de négociations. Toutefois, si le travail à exécuter en dehors de l'unité de négociations est d'un genre qui n'a jamais été exécuté auparavant, ou si la pratique actuelle est augmentée matériellement et que, dans l'un ou l'autre cas, il en résulte le déplacement d'employés, le Syndicat en sera informé avant que telle décision soit mise en vigueur et il sera consulté quant à la manière d'en amoindrir les effets sur les employés.

Néanmoins, la pratique ci-dessus ne causera pas la mise à pied d'employés.

EN PRESENCE DE:

Jean-Pierre Borne

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: Jean-L. Bienvenue

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

[Signature]

Par: J. Paul-Louis Paul

Julien Chayer

APPENDICE "D"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le 3 septembre, 1986 et expirant le 14 avril 1988.

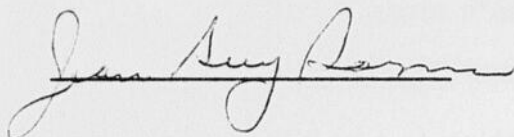
LETTRE D'INTENTION

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

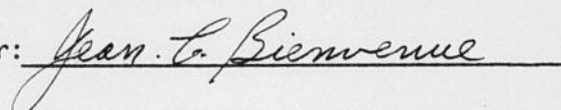
Même si le régime de caisse de retraite Imasco, le régime d'aide médicale, le régime d'assurance-vie collective et le régime d'allocation d'invalidité des employés ne font pas partie de la convention collective intervenue entre les parties et ne sont pas soumis à la procédure des griefs, la Compagnie désire néanmoins assurer le Syndicat que pendant la durée de cette convention collective et en l'absence de réglementations gouvernementales rendant nécessaires des changements dans l'un ou la totalité de ces régimes, il n'y aura pas de réduction des avantages ni d'accroissement des contributions, aux termes de ces régimes, pour les employés régis par cette convention collective.

Le présent niveau de la contribution de la Compagnie à l'égard du coût de certaines prestations statutaires au nom de l'employé ne sera pas haussé pendant la durée de cette convention collective. Il se peut, toutefois, qu'il baisse si le coût de ces prestations diminue et les épargnes qui en découleront ne seront transmises aux employés en aucune manière.


EN PRESENCE DE:

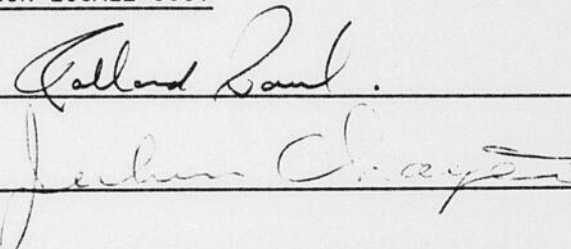


IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: 

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T



Par: 

APPENDICE "E"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1984* et expirant le 14 avril 1988.

Le *3 septembre, 1984*

Monsieur Rolland Paul, Président
Section locale 305T
Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac
Joliette, Québec

Cher Monsieur Paul,

La présente confirme l'accord auquel nous en sommes venus au cours des négociations de 1984 en ce qui concerne les personnes recevant ou qui font une demande pour recevoir des prestations d'invalidité prolongée.

Les personnes à l'emploi de la Compagnie le 24 septembre 1984 qui reçoivent ou qui font une demande pour recevoir des prestations en vertu du Régime de prestations d'invalidité prolongée et qui par la suite sont jugées capables de travailler par la compagnie d'assurance, se verront offrir un poste à Imperial Tobacco.

Le paragraphe ci-dessus s'appliquera également à tous les nouveaux employés lorsqu'ils auront complété cinq (5) ans de service, s'ils deviennent par la suite admissibles aux prestations d'invalidité prolongée.

APPENDICE "E" (Suite)

De plus, dans l'éventualité d'un désaccord entre la compagnie d'assurance et le médecin spécialiste de l'employé concernant la capacité de travailler de ce dernier, l'employé sera référé à un médecin expert dans le domaine de l'invalidité de l'employé, accepté mutuellement par la compagnie d'assurance et le médecin spécialiste de l'employé. Le médecin expert procèdera à une évaluation médicale de la capacité de travailler de l'employé et son opinion médicale sera définitive.

Jean-C. Bienvenue

J.-C. Bienvenue,
Directeur d'usine

APPENDICE "F"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1986* et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION

Advenant que des employés soient mis à pied à l'une des usines de la Compagnie et qu'ils fassent une demande d'emploi à une autre usine, advenant qu'on y engage de nouveaux employés, ces employés bénéficieront de la préférence à la condition qu'ils satisfassent aux exigences d'embauchage de l'usine en question. Les exigences normales relatives à l'âge et à l'instruction ne seront pas considérées dans les cas de cette nature.

L'ancienneté ne sera pas reconnue à la nouvelle usine; le service sera toutefois reconnu.

Si un employé est embauché dans une autre usine, son nom sera maintenu sur la liste de rappel de l'usine d'où il a été mis à pied jusqu'à ce qu'il soit rappelé à l'usine d'où il a été mis à pied. S'il refuse alors ce rappel, son nom sera rayé de la liste de rappel de cette usine.

Advenant que la Compagnie ouvre dans la province de Québec une nouvelle usine de fabrication de produits du tabac, les employés de l'usine de Joliette se verront offrir, par ordre d'ancienneté, des emplois pour lesquels ils sont qualifiés, avant qu'on ne recrute de nouveaux employés à l'extérieur. Leur ancienneté dans la nouvelle usine remontera à la date d'embauchage à l'usine de Joliette. Le service accumulé à la Compagnie sera reconnu à la nouvelle usine. Les exigences normales relatives à l'âge et à l'instruction ne seront pas considérées dans les cas de cette nature.

EN PRESENCE DE:

Jean Ray Bernier

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: Jean-L. Riveneuve

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

R. G. G. G.

Par: Paul Paul.
Jerhen Chayed

APPENDICE "G"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1986* et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

BUT

Le but de la présente lettre est d'établir des lignes de conduite à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés. Il est convenu, cependant, que cette lettre ne doit remplacer ni annuler aucun article de la présente convention collective.

DEFINITION

Aux fins de la présente lettre, "changements technologiques" signifie l'introduction de machinerie ou de techniques pouvant entraîner un accroissement de la production par heure-homme.

COMITE MIXTE

Afin d'étudier la méthode la plus satisfaisante d'atténuer les effets des changements technologiques sur les employés régis par cette convention, il est convenu d'établir un comité mixte composé de représentants de la Compagnie, du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, de même qu'un représentant de chacune des trois (3) sections locales de la province de Québec. Rien n'empêche, cependant, le comité de consulter des experts de l'extérieur spécialisés dans le sujet particulier à l'étude ou de faire appel à quelque employé que ce soit de la Compagnie pour obtenir des renseignements supplémentaires.

APPENDICE "G" (Suite)

COMITE MIXTE (Suite)

Comme les changements technologiques peuvent influencer de différentes façons sur les employés selon, entre autres facteurs, le nombre d'employés en cause, les années de service, les aptitudes, l'instruction, l'âge et les exigences du marché, chaque cas devra être étudié au mérite par le comité mixte et chacun peut exiger une combinaison différente de mesures pour assurer la protection suffisante du bien-être des employés de la Compagnie.

La Compagnie n'effectuera pas de mises à pied résultant de l'introduction de changements technologiques; advenant que l'introduction de changements technologiques occasionne un surplus d'employés par rapport aux besoins de l'usine, le comité mixte envisagera, entre autres possibilités,

- a) le recyclage,
- b) le déplacement sur une base volontaire à d'autres postes à l'intérieur de la Compagnie,
- c) la réduction naturelle des effectifs,
- d) la retraite avancée sur une base volontaire,
- e) la cessation volontaire d'emploi donnant droit à une indemnité qui ne sera pas moindre que l'indemnité calculée selon la formule utilisée pour la fermeture par étapes de l'usine de General Cigar,

comme moyens à prendre pour réduire le nombre d'employés touchés.

Ce comité entrera en action lorsqu'il sera informé par la section locale du Syndicat ou la direction de l'usine qu'il existe un problème résultant de la décision d'introduire des changements technologiques et il fera des recommandations à la Compagnie conformément à ce qu'il aura décidé et informera la section locale.

APPENDICE "G" (Suite)

COMITE MIXTE (Suite)

Cependant, rien n'empêche le comité de discuter des effets d'ensemble sur les employés des changements technologiques de sorte que le comité peut faire des recommandations susceptibles d'être utiles au règlement des problèmes particuliers, à mesure qu'ils se présentent.

Advenant la décision de la Compagnie de fermer l'usine de Joliette, il est convenu que les membres du comité mixte se rencontreront pour étudier les moyens les plus appropriés à prendre en vue d'amoindrir les effets de cette décision sur les employés et pour discuter des conditions et des stipulations relatives à la cessation d'emploi, à la possibilité de mutations à l'intérieur de la Compagnie, à l'indemnité de mise à pied et à d'autres avantages connexes. Ces conditions et stipulations seront comparables à celles des accords déjà établis dans l'industrie du tabac.

PREAVIS

La Compagnie informera la section locale du Syndicat au moins trente (30) jours avant l'introduction de tout changement technologique influant sur les employés.

EN PRESENCE DE:

Jean Guy Besme

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: Jean L. Biemenué

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

R. G. G. G.

Par: Fallus Carl.
Jacques Choyet

APPENDICE "H"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1986* et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION

Nous désirons par la présente confirmer l'entente conclue au cours des négociations conjointes de 1972 quant à la formation d'un comité pouvant être appelé à étudier les problèmes découlant de l'administration du Régime d'indemnité hebdomadaire de la Compagnie.

La direction de l'usine et le Centre médical s'emploieront à solutionner les problèmes découlant de l'administration du régime. Cependant, si aucune solution ou explication satisfaisante n'est fournie au réclamant dans le cas de refus de paiement, le réclamant pourra demander l'aide du comité pour solutionner le problème.

Ce comité sera formé de:

- Deux (2) représentants de la section locale du Syndicat;
- un (1) représentant de la direction de l'usine;
- un (1) représentant du Syndicat International;
- un (1) représentant du service des Relations industrielles;
- un (1) représentant de la Mutuelle du Canada, s'il y a lieu.

EN PRESENCE DE:

Jean Guy Bazan

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

Par: Jean C. Bienvenue

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

R. G. Paul

Par: Ralland Paul.
Julien Chagnon

APPENDICE "I"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1986* et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION
COMITE MIXTE DE RELATIONS INDUSTRIELLES
DE L'IMPERIAL TOBACCO

BUT

Reconnaissant que l'intérêt de la Compagnie et de ses employés relève de la prospérité de l'entreprise dans son ensemble; reconnaissant de plus que le maintien des bonnes relations et du respect mutuel entre employeurs et employés peut grandement contribuer au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties contractantes ont convenu de former le comité mixte des relations industrielles de l'Imperial Tobacco en vue de maintenir le dialogue sur des questions d'intérêt commun.

Il est convenu, cependant, que cette lettre d'intention ne doit remplacer ni annuler aucune clause de la convention collective actuellement en vigueur.

MEMBRES DU COMITE

Le comité se compose des membres suivants:

Représentants du Syndicat

Le président et vice-président(s) de chaque section locale de l'Imperial Tobacco ainsi que des représentants du Syndicat international.

APPENDICE "I" (Suite)

MEMBRES DU COMITE (Suite)

Représentants de la Compagnie

Le directeur et le directeur du personnel de chaque usine, des représentants du service des Relations industrielles ainsi que les vice-présidents des Ressources humaines et de la Fabrication et Ingénierie.

Sous-comités

Le comité peut, de temps à autre et à sa discrétion, former des sous-comités composés de ses membres afin d'examiner diverses questions relatives au but qu'il poursuit. Leurs travaux terminés, ces sous-comités devront faire rapport au comité de leurs conclusions et de leurs recommandations, s'il y a lieu.

REUNIONS

1) Fréquence

Il est convenu que les réunions du comité se tiendront une fois par année. On pourra, d'un commun accord, convoquer d'autres réunions si on le juge nécessaire.

2) Endroit

Les réunions auront lieu à Montréal.

APPENDICE "I" (Suite)

REUNIONS (Suite)

3) Dépenses

La Compagnie défraiera les membres des dépenses normales occasionnées par la tenue des réunions du comité.

4) Ordre du jour

Il est convenu que les discussions du comité se limiteront aux sujets relatifs au but que poursuit le comité et qui présentent un intérêt commun pour tous les employés. Il est en outre convenu qu'au moins deux semaines avant une réunion du comité, les parties s'efforceront de s'aviser mutuellement des sujets dont elles désirent discuter.

EN PRESENCE DE

Jean Aug. Baymen

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

PAR: Jean-L. Bienvenue

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

R. C. G. G. G.

PAR: Rolland Land.

Jean-L. Bienvenue

APPENDICE "J"

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le *3 septembre, 1986* et expirant le 14 avril 1988.

LETTRE D'INTENTION
COMITE DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE L'USINE DE JOLIETTE

BUT

Reconnaissant que l'intérêt de la Compagnie et de ses employés relève de la prospérité de l'entreprise dans son ensemble; reconnaissant de plus que le maintien des bonnes relations et du respect mutuel entre employeurs et employés peut grandement contribuer au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties contractantes ont convenu de former le comité des relations industrielles de l'usine de Joliette en vue de discuter des questions d'intérêt commun concernant l'usine de Joliette.

Il est convenu, cependant, que cette lettre d'intention ne doit remplacer ni annuler aucune clause de la convention collective actuellement en vigueur.

MEMBRES DU COMITE:

Le comité se compose des membres suivants:

Représentants du Syndicat

L'exécutif de la section locale ou des membres de celui-ci, tel qu'il sera déterminé de temps à autre par le président.

APPENDICE "J" (Suite)

MEMBRES DU COMITE (Suite)

Représentants de la Compagnie

Le directeur de l'usine, le directeur du personnel de l'usine et d'autres cadres de l'usine, tel qu'il sera déterminé de temps à autre par le directeur de l'usine.

REUNIONS

1) Fréquence

Les réunions du comité se tiendront trois fois par année. Le nombre de réunions pourra être changé si les parties le jugent nécessaire.

2) Ordre du jour

Les parties conviennent qu'elles s'efforceront de s'aviser mutuellement, avant la réunion, des sujets dont elles désirent discuter à cette occasion afin de permettre un temps de préparation suffisant.

EN PRESENCE DE

Jean-Benoît Desjardins

A. R. Gagnon

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

PAR: Jean-L. Bienvenue

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 305T

PAR: Robert Paul
Johanneau

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO LIMITEE

JOLIETTE

ECHELLE DES TAUX

<u>PAYES A L'HEURE</u>	<u>SEMAINE DE 36 1/4 HEURES</u>
<u>GROUPE</u>	<u>TAUX MAXIMUM</u>
1	\$15.69
2	15.97
3	16.27
4	16.52
5	16.81
6	17.07
7	17.34
8	17.61
9	17.91
10	18.21
11	18.46
12	18.75
13	19.05
14	20.23
15	20.59
16	20.93
17	21.36
18	21.74
19	22.16

Note: Les taux de salaire pour la première année de la convention collective, énumérés à l'"Echelle des taux", seront majorés par un montant équivalent à 5%, en vigueur le 15 avril 1987.

Handwritten initials: JLB

Handwritten signature: Paul

CT-86-11-M-144 1669-1

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-2359-09
CAS: MD-062-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
Section locale 305-T
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la Boulangerie,
Confiserie et du Tabac, section
locale 305-T)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO
LIMITEE
289, rue Dugas
Joliette (Québec)
J6E 4H1

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:52

MONTREAL
MESSENGER

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 14 mars 1961, modifiée les 11 mai 1971, 5 avril 1977 et 9 avril 1979, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au-dessous du rang de surveillants (les surveillants ayant le droit d'engager ou de congédier) excepté le personnel de bureau".

DE: IMPERIAL TOBACCO DIVISION D'IMASCO
LIMITEE

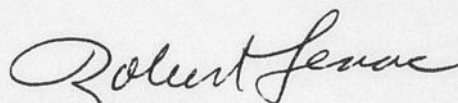
VU la requête en amendement soumise le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

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 305-T.



Robert Levac

Commissaire général du travail