

NOM

NO

04551-8

C.A.E. 1060 NO.CONV. 45518  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 16  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 22730 30  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q14066001  
DATE ENR.840829



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

04551-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 14066-01
Date	Signature 84-05-07	Réception 84-05-15	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travail- leurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac Local 480</b> 293, Boul. Vachon Sainte-Marie de Beauce G0S 2Y0 Att: M. Lionel Demers	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association Coopérative Garnier Saint-N-Bernard</b> (Beauce-Nord), Qc
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>6327-08</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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
<i>Lionel Demers</i>	84-05-18

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

84 MAI 15 10:23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre:

ASSOCIATION COOPERATIVE GARNIER  
St-Bernard, Beauce-Nord, Québec

ci-après désigné "l'Employeur"

et:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE  
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC  
(FAT-COI-CTC-FTQ), Unité locale 480  
Ste-Marie, Beauce-Nord, Québec

ci-après désigné "le Syndicat"

( du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985 )

TABLE DES MATIERES

	PREAMBULE.....	page 1
Article	1- BUT.....	1
"	2- RELATIONS.....	1
"	3- GREVE ET LOCK-OUT.....	1
"	4- DROITS DE LA DIRECTION.....	1-2
"	5- REPRESENTATION.....	2
"	6- SECURITE SYNDICALE.....	2-3
"	7- COMITE SYNDICAL.....	3
"	8- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	3-4
"	9- ARBITRAGE.....	4-5
"	10- LES DELAIS.....	5
"	11- ANCIENNETE.....	5-6
"	12- PROMOTION ET TRANSFERT.....	6-7
"	13- DISPOSITIONS GENERALES.....	7
"	14- TABLEAU D'AFFICHAGE.....	7
"	15- SALAIRES.....	7
"	16- CONGES SOCIAUX.....	8
"	17- HABITS DE TRAVAIL.....	8
"	18- ANNEXES.....	8
"	19- DUREE DE LA CONVENTION.....	9
Annexe	A - HEURES DE TRAVAIL REGULIERES ET SUPPLEMENTAIRES.....	10
"	B - CONGES CHÔMES ET PAYES.....	11
"	C - VACANCES.....	12
"	D - ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGES DE MALADIE.....	13-14
"	E - CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET TAUX DE SALAIRE.....	15
"	F - LISTE D'ANCIENNETE.....	16

PREAMBULE

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, en date du 23 février 1970, pour représenter "tous les employés salariés au sens du Code du Travail".

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 Il ne devra pas y avoir de discrimination, intimidation, ingérance, contrainte, coercition ou tentative de coercition de la part de l'Employeur ou de la part du Syndicat, ses membres ou ses agents à l'égard de n'importe lequel salarié en raison du fait que tel salarié est ou n'est pas membre du Syndicat ou que tel salarié est un délégué ou un officier du Syndicat.

ARTICLE 3 - GREVE OU LOCK-OUT

3.01 Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat ne suscitera, n'autorisera ou sanctionnera aucune grève ou autres restrictions de la production, ni aucun piquetage des établissements de l'Employeur, et aucun salarié ne devra participer à des grèves, restrictions de production ou piquetage des établissements de l'Employeur.

3.02 L'Employeur convient de ne pas susciter ou sanctionner de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas restreints par la présente convention ou par la loi incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habilité des salariés, classifier, diriger, transférer, promouvoir, mettre à pied, suspendre ou congédier les salariés pour juste cause; toutefois, l'Employeur reconnaît qu'une application injuste de ces prérogatives puisse faire l'objet d'un grief de la part des salariés, et être traitée tel que prévu à la procédure de règlement des griefs;

- c) embaucher et, généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations ainsi que de toutes autres matières en rapport avec les opérations dans lesquelles l'Employeur est engagé, et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans la présente convention.

Il est convenu que l'Employeur exercera ses droits de gérance en conformité avec les dispositions de la convention collective.

#### ARTICLE 5 - REPRESENTATION

- 5.01 Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à le recevoir sur appointement.
- 5.02 L'Employeur convient, sur demande écrite, et lorsque les opérations le permettent, d'accorder sans rémunération des permis d'absence aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une absence du travail. Ces dits salariés doivent toutefois, au préalable, obtenir l'autorisation par écrit du gérant au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. L'ensemble de ces permis ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année. Ceci ne concerne pas les salariés appelés à servir au règlement d'un grief.

#### ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 Tous les salariés réguliers et les nouveaux salariés embauchés après la date de signature de la présente convention, lorsque leur période de probation est complétée, doivent comme condition du maintien de leur emploi adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.03 Toutefois, un salarié peut révoquer, entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant l'expiration de la convention, son affiliation au Syndicat.
- 6.04 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduit hebdomadairement les cotisations syndicales des gages de tout salarié à compter de sa première paye complète.
- 6.05 Le montant des déductions effectuées conformément à la clause précédente est remis chaque mois par l'Employeur au trésorier du Syndicat en même temps que la liste des cotisants et des noms des nouveaux salariés s'il y a lieu.

6.06 Si un salarié s'absente du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine complète, sauf pour les semaines de vacances annuelles, l'Employeur n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

#### ARTICLE 7 - COMITE SYNDICAL

7.01 L'Employeur reconnaît un comité syndical composé de pas plus de deux (2) salariés réguliers dont un est le président de l'unité locale. Il incombe à ce comité de transiger avec l'Employeur des questions relatives à la négociation et à l'application de cette convention, ainsi que d'aider les salariés dans la présentation de leurs griefs.

7.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit au cours de la semaine suivant la nomination des salariés comme membres de ce comité. Si pour quelques raisons que ce soient un salarié doit être remplacé sur ce comité, le Syndicat avise l'Employeur de la même manière.

7.03 Le Syndicat reconnaît que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir à titre de salariés, et que ces derniers ne doivent pas délaissé leur travail dans le but de traiter des questions touchant l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat; ladite permission ne doit pas être refusée sans raison valable.

7.04 Il est entendu que les membres du comité syndical ainsi que le ou les salarié/s concerné/s dans le règlement d'un grief sont payés à leur taux horaire régulier pour chaque heure régulière de travail passée aux affaires stipulées à la clause 7.03, à l'intérieur de l'établissement.

#### ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

L'Employeur et le Syndicat désirent que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

8.01 Tout grief d'un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de l'Employeur en matière de condition de travail et/ou d'emploi que prévoit la convention, de même que tout grief découlant de l'interprétation, de l'application, de la violation alléguée de la convention, est réglé selon les dispositions qui suivent:

8.02 Première étape: Sous peine de nullité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, doit le soumettre verbalement à son supérieur immédiat, afin d'en arriver à un règlement rapide.

- 8.03 Deuxième étape: Si aucune décision n'est rendue par le supérieur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief à la première étape ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat, par son comité de griefs, peut en appeler par écrit au gérant dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les représentants autorisés des parties se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par le gérant, du grief écrit, et tentent d'en arriver à un règlement.
- 8.04 Troisième étape: Si un règlement n'est pas intervenu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la deuxième étape ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le grief peut être soumis à un arbitre unique selon la procédure établie à l'article 9 de cette convention.
- 8.05 Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un grief concernant un congédiement, une suspension présumée injuste, peut être présenté par écrit dûment signé par le salarié directement à la deuxième étape de la procédure ci-haut prévue, dans les dix (10) jours ouvrables de la date où la mesure disciplinaire est signifiée au salarié.
- 8.06 Dans le cas de grief de groupe, ce grief peut être soumis par écrit à la deuxième étape selon la clause 8.03 de cet article.

#### ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief relatif à l'application, à l'interprétation, à l'administration ou à la prétendue violation de la présente convention qui n'a pas été réglé au stade antérieur de la procédure des griefs, peut être soumis à l'arbitrage de la façon suivante:
- 9.02 La partie qui demande l'arbitrage doit en informer l'autre partie par lettre recommandée dans le délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la réception par le Syndicat de la décision de l'Employeur à la troisième étape de la procédure des griefs ou suivant le délai de cette étape s'il n'y a pas eu de réponse.
- 9.03 Dans l'éventualité d'un arbitrage, les parties conviennent que le choix d'un arbitre doit être fait parmi les noms de ceux qui apparaissent dans la "liste annotée d'arbitres de griefs" présentée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Advenant une mésentente sur le choix, le Ministre du Travail peut être prié par l'une ou l'autre des parties d'en nommer un selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail, immédiatement après le délai prévu à la clause précédente.
- 9.04 Les parties conviennent que les pouvoirs de l'arbitre sont les suivants:
- a) L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier;

- b) dans le cas de congédiement, de suspension ou toute autre décision déclarée injuste par l'arbitre, celui-ci a le pouvoir de décréter le réembauchage ou la réinstallation du salarié, selon le cas, ainsi que la compensation de salaire et/ou d'ancienneté, ainsi que la restauration de qualité de membre et/ou de participation aux divers plans de bien-être de l'Employeur, en tenant compte toutefois des gains et autres avantages que le salarié a reçus dans l'intervalle;
- c) la décision de l'arbitre est obligatoire, lie les parties, et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux parties.

9.05 Le Syndicat et l'Employeur défrayent à parts égales les honoraires, les dépenses de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail n'en assume les frais.

#### ARTICLE 10 - LES DELAIS

10.01 Tous les délais prévus aux articles 8 et 9 de la présente convention sont obligatoires et ne peuvent être extensionnés qu'à la suite d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat à cet effet, à défaut de quoi, le grief est alors considéré comme réglé.

10.02 Il est entendu que si l'Employeur omet de respecter les délais prévus à la procédure des griefs, le Syndicat peut porter le grief automatiquement à l'étape suivante.

10.03 Pour fins d'interprétation, le terme "jours ouvrables" énoncé à la convention exclut les samedis, dimanches et congés fériés.

#### ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté signifie le temps de service continu d'un salarié auprès de l'Employeur calculé en termes d'années, mois et jours.

11.02 Un salarié acquiert le droit à l'ancienneté après avoir été à l'emploi de l'Employeur durant une période stagiaire de deux (2) mois consécutifs de calendrier. Une fois cette période de probation terminée, l'ancienneté de ce salarié compte à partir de sa dernière date d'entrée. Pendant sa période de probation, le salarié peut être congédié, déplacé ou mis à pied sans pouvoir se prévaloir de la procédure de règlement de grief prévue à cette convention.

11.03 L'Employeur fournit au Syndicat une liste complète de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. L'Employeur convient également de remettre au président du Syndicat la liste des salariés qui ont complété leur période de probation.

- 11.04 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé;
  - b) s'il quitte volontairement son emploi;
  - c) s'il fait défaut à la suite d'un arrêt de travail ou d'une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent l'enregistrement d'un avis recommandé mailé à la dernière adresse connue par l'Employeur;
  - d) s'il n'est pas rappelé dans les douze (12) mois qui suivent une mise à pied.
- 11.05 Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident, autre qu'un accident du travail, attestée par un certificat de médecin sujet à vérification par le médecin de l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence est maintenue pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.
- 11.06 Dans le cas d'un accident du travail, le salarié qui ne peut reprendre son occupation dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ ne perd pas son ancienneté mais cesse de l'accumuler après cette période.
- 11.07 Un salarié ayant déjà de l'ancienneté continue d'en accumuler lors d'une permission d'absence accordée selon la clause 5.02 de cette convention.
- 11.08 Dans tous les cas de promotion, de transfert, de mise à pied et de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié possède les qualifications requises pour remplir la tâche qu'il vise.

#### ARTICLE 12 - PROMOTION ET TRANSFERT

- 12.01 Avant de remplir de façon permanente une tâche vacante, l'Employeur affiche la position à remplir pendant une période de cinq (5) jours ouvrables afin que les salariés intéressés puissent postuler l'emploi vacant.
- 12.02 Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de la classification qu'il détient, il est payé à ce taux supérieur pourvu qu'il y travaille une journée régulière ou plus.
- 12.03 Lorsqu'un salarié est affecté à une tâche dont le taux de salaire est inférieur à celui de la classification qu'il détient, il est payé au taux de sa classification régulière pourvu que ce transfert ne soit pas dû à une réduction du personnel et n'excède pas une période de sept (7) jours. Cependant, si un tel transfert est fait à la demande du salarié, ce dernier reçoit immédiatement le taux de la nouvelle tâche.

- 12.04 Un salarié transféré temporairement, retourne à sa fonction régulière aussitôt que le travail devient disponible.

ARTICLE 13 - DISPOSITIONS GENERALES

- 13.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation et de toilettes sont conformes aux exigences de la loi. Le Syndicat coopère avec l'Employeur pour maintenir les mesures de sécurité et de santé.
- 13.02 Le salarié qui a reçu la permission de s'absenter de son travail à la suite d'un accident industriel ou de blessures subies lors de l'accomplissement de ses travaux réguliers, est payé pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a lieu.
- 13.03 L'Employeur peut à sa discrétion accorder pour motif valable, un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit en invoquant le motif et la durée d'un tel congé.
- 13.04 Les employés non affectés par l'entente de cette convention collective ne doivent pas accomplir de travaux normalement remplis par les salariés appartenant à la convention; cependant, ceci ne s'applique pas dans les cas de travaux d'entraînement, ou de nature expérimentale ou éducative, ou dans les cas d'urgence ou de relève quand aucun salarié n'est immédiatement disponible.
- 13.05 L'Employeur convient de maintenir un aspirateur de poussière à l'ensachage, ainsi qu'un système pour éliminer le plus possible de poussière dans la chambre du meunier.

ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 14.01 L'Employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis doivent être signés par l'officier approprié du local du Syndicat et soumis pour approbation avant affichage au gérant ou à son délégué.

ARTICLE 15 - SALAIRES

- 15.01 Les taux de salaire pour la durée de la présente convention collective sont ceux déterminés à l'annexe "E" qui en fait partie intégrante.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 Le salarié dont la période de probation est terminée a droit, sans perte de salaire régulier, aux congés suivants:

- a) cinq (5) jours en cas de décès du conjoint et quatre (4) jours en cas de décès d'un enfant;
- b) trois (3) jours en cas de décès de: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur du salarié;
- c) un (1) jour en cas de décès de: grand-père ou grand-mère du salarié et grand-père ou grand-mère de son conjoint.

16.02 Il est entendu que l'Employeur paie de tels congés à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement, et que ce soit dans le but de préparer les funérailles ou d'y assister.

16.03 L'Employeur accorde au salarié régulier un (1) jour de congé payé dans le cas de la naissance de son enfant, pourvu que tel congé soit pris en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement après préavis à l'Employeur.

16.04 L'Employeur accorde au salarié régulier un (1) jour de congé payé dans le cas du mariage de son enfant, pourvu que tel évènement survienne un jour ouvrable.

ARTICLE 17 - HABITS DE TRAVAIL

17.01 L'Employeur fournit gratuitement l'uniforme de travail à raison de deux (2) au cours du mois suivant la signature de cette convention et de un (1) à chaque anniversaire de la convention par la suite. Il est composé d'un (1) pantalon, d'une (1) chemise et d'un (1) coupe-vent ou d'une (1) vareuse, selon le désir du salarié, y compris la casquette.

ARTICLE 18- ANNEXES

18.01 Les annexes suivantes font parties intégrante de la présente convention collective:

- Annexe "A" - Heures de travail régulières et supplémentaires
- Annexe "B" - Congés chômés et payés
- Annexe "C" - Vacances
- Annexe "D" - Assurance collective et congés de maladie
- Annexe "E" - Salaires
- Annexe "F" - Liste d'ancienneté

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention prend effet à compter du 1er janvier 1984 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente, ce 7<sup>ième</sup> jour de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TA-  
BAC (FAT-COI-CTC-FTQ), Unité locale 480

ASSOCIATION COOPERATIVE GARNIER

Roger Beaumont

André Goulet

René D. Duro

Léon L. Gagnon

Clément L. Gagnon

Marie L. Gagnon

A N N E X E "A"

HEURES DE TRAVAIL REGULIERES ET SUPPLEMENTAIRES

- a) Sauf pour l'employé de bureau, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures pour tous les autres salariés, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Sauf pour l'employé de bureau, la journée régulière de travail de l'équipe de jour est de neuf (9) heures par jour établie entre 07h00 et 17h00 sauf pour le lundi alors que la journée est de huit (8) heures et qu'elle débute à 08h00.
- c) La journée régulière de travail de l'équipe de soir est de neuf (9) heures par jour établie entre 16h45 et 02h45 sauf pour le vendredi alors que la journée est de huit (8) heures et qu'elle se termine à 01h45 le samedi matin.
- d) Pour l'employé de bureau, la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demi (37½) réparties entre 08h30 et 17h00 chaque jour du lundi au vendredi inclusivement.
- e) Un salarié requis de travailler un nombre d'heures excédant sa journée régulière ou un nombre d'heures excédant la semaine, est rémunéré, pour chaque heure ainsi travaillée en excédant, à son taux régulier majoré de la moitié.
- f) Le salarié qui est requis de travailler le dimanche, est rémunéré à son taux régulier majoré de 100% pour toute heure ainsi travaillée.
- g) Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire est accordée aux salariés vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- h) Une période non rémunérée d'une (1) heure est accordée aux salariés pour le repas du midi.
- i) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les salariés normalement affectés à des tâches similaires.
- j) Advenant la réduction des heures de la semaine régulière de travail par suite d'une mesure législative ou à la demande de l'Employeur, les heures ainsi réduites seraient compensées, c'est-à-dire que les salariés continueraient de recevoir le même salaire comme s'ils effectuaient quarante-quatre (44) heures de travail. Cependant, dans l'éventualité où une mesure législative décréterait une réduction des heures de la semaine de travail, la partie syndicale convient qu'elle tiendrait compte d'une telle réduction lors de futures négociations, en limitant sa demande salariale.
- k) Les taux de salaire applicables à la deuxième équipe (soir) sont ceux prévus à l'annexe "E" de cette convention selon chacune des fonctions avec une prime de quinze (15) cents l'heure minimum.

A N N E X E "B"

CONGES CHOMES ET PAYES

- a) L'Employeur accorde annuellement à chaque salarié neuf (9) congés chômés et payés qui sont choisis par entente mutuelle écrite des parties d'abord à la signature de la convention et, par la suite, à l'anniversaire de la convention. De plus, une demi-journée (P.M.) est accordée la veille de Noël lorsque cette veille est un jour ouvrable.
- b) Nonobstant la clause précédente, les salariés ont droit annuellement à trois (3) jours de congés additionnels, chômés et payés et qui doivent être pris individuellement. Le choix de tels congés se fait conjointement entre l'Employeur et le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise mais de façon à satisfaire le salarié.
- c) Pour chacun des congés chômés, le salarié reçoit l'équivalent du salaire d'une journée régulière de travail à son taux horaire régulier, sauf que pour la veille de Noël il reçoit une demi-journée.
- d) Le salarié qui doit travailler un jour de congé chômé, est payé en plus du paiement du congé, à son taux régulier majoré de 50% pour toutes les heures travaillées ce jour-là.
- e) Advenant que l'un ou l'autre des congés coïncident avec un samedi ou un dimanche, ledit congé est avancé au vendredi s'il s'agit d'un samedi, et reporté au lundi s'il s'agit d'un dimanche, sauf que cette disposition ne s'applique pas pour la veille de Noël.
- f) Advenant qu'un congé coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, le congé est reporté au 1er jour de travail après les vacances.
- g) Pour avoir droit au paiement ci-haut mentionné, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé chômé, à moins qu'une absence soit accordée en vertu d'une disposition de la présente convention.

A N N E X E "C"

VACANCES

- a) Les salariés qui ont moins de cinq (5) ans de service au 1er mai de chaque année, reçoivent lors de leur période de vacances l'indemnité de vacances prévue par la Loi sur les Normes du Travail.
- b) Les salariés qui, à la date du 1er mai précédant les vacances, ont cinq (5) années de service pour l'Employeur, ont droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de 6% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
- c) Les salariés qui, à la date du 1er mai précédant les vacances, ont quatorze (14) années de service pour l'Employeur, ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de 8% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
- d) Les salariés qui, à la date du 1er mai précédant les vacances, ont vingt-cinq (25) années de service pour l'Employeur, ont droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de 10% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
- e) Les salariés qui, à la date du 1er mai précédant les vacances, ont trente (30) années de service pour l'Employeur, ont droit à six (6) semaines de vacances payées au taux de 12% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
- f) L'expression "% du salaire gagné", employée dans les clauses b, c, d, et e de cette annexe, inclut les prestations d'accident du travail pour incapacité totale temporaire (ITT) qu'un salarié reçoit durant l'année de référence.
- g) Les salariés qui terminent leur emploi avec l'Employeur, reçoivent la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de cette annexe.
- h) Malgré les clauses a) à e) inclusivement, lorsque le salarié acquiert au cours de l'année de référence courante le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, il a droit de prendre, à compter de sa date anniversaire d'embauche, des jours additionnels de vacances à raison de un (1) jour, payé au salaire régulier, par dix (10) semaines complètes comprises entre ladite date et le 1er mai suivant.

A N N E X E "D"

ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGES DE MALADIE

- a) Les parties ont convenu de la mise en vigueur d'un plan d'assurance collective défrayé à 60% par l'Employeur et à 40% par les salariés, lequel est maintenu pour la durée de la présente convention, et dont les principaux bénéfices apparaissent ci-après:

Assurance-vie, décès accidentel et mutilation

- Employé: - Deux (2) fois le salaire annuel de base avec double indemnité en cas de décès accidentel ou mutilation.
- Personnes à charge: - Conjoint \$5,000  
- Enfant \$3,000

Assurance-salaire court terme

- Employé: - 75% du salaire hebdomadaire de base  
- Payable dès la 1ère journée en cas d'accident  
- Payable à la 6ème journée ouvrable en maladie  
- Payable dès la 1ère journée d'hospitalisation  
- Pour un maximum de 26 semaines

Assurance-salaire long terme

- Employé: - 75% du salaire mensuel de base  
- Payable à compter de la 27ème semaine avec indexation de 3% au 1er janvier de chaque année  
- Pour un maximum de \$3,000 par mois jusqu'à 65 ans

Assurance-santé

- Hospitalisation: - Chambre semi-privée sans limite à 100%
- Médicaments & divers:- Franchise de \$15.00 par famille et frais remboursés à 90% tels: médicament prescrit par un médecin, chambre semi-privée dans une maison de convalescence, appareil auditif \$300.00 par 2 ans, hospitalisation hors Canada \$100.00 par jour admissible, etc..
- Soins paramédicaux: - 1ère visite \$20.00, visite subséquente \$12.00  
(Chiro., naturopathe, ostéopathe) - Rayon X \$50.00 par année  
- Maximum par année de \$500.00 par personne  
- Remboursement à 100% sans franchise
- Soins oculaires: - \$50.00 pour la monture, \$75.00 pour les verres et \$300.00 pour verres de contact par maladie  
- Remboursement à 100%

A N N E X E "D" (suite)

ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGES DE MALADIE (suite)

- b) Un salarié est éligible au plan d'assurance collective après avoir été au service continu de l'Employeur pendant au moins trois (3) mois.
- c) Les salariés réguliers reçoivent pour perte de temps causée par la maladie un maximum de six (6) jours de paye par année; toutefois, l'Employeur accorde en décembre de chaque année à chaque salarié, comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés.
- d) Nonobstant le paragraphe c qui précède, le salarié qui est mis à pied plus de trois (3) mois consécutifs dans l'année de référence, accumule une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois travaillé, pour l'année subséquente.

A N N E X E "E"

CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET TAUX DE SALAIRE

a)	<u>1.1.84</u>	<u>1.1.85</u>
Camionneur (1er)	\$ 9.61	\$ 9.71
Meunier	\$ 9.61	\$ 9.71
Camionneur (2e)	\$ 9.56	\$ 9.66
Camionneur	\$ 9.46	\$ 9.56
Mécanicien	\$ 9.46	\$ 9.56
Commis I	\$ 9.46	\$ 9.56
Préposé aux moulanges	\$ 9.46	\$ 9.56
Cubeur	\$ 9.46	\$ 9.56
Ensacheur	\$ 9.35	\$ 9.45
Général	\$ 9.25	\$ 9.35
Commis II	\$ 6.30	\$ 6.40
Secrétaire	\$263.15	\$266.90

- b) Pendant sa première année d'emploi, le nouveau salarié est rémunéré selon la loi sur les Normes du Travail, ou plus, selon ses aptitudes, le tout à être déterminé par l'Employeur; après quoi il reçoit le taux de la fonction qu'il occupe, tel que prévu à la clause a) ci-avant.
- c) L'Employeur accorde pour le chargement des porcs une prime de vingt (20) cents du porc qui est répartie entre les salariés affectés à ce travail.
- d) Un boni de vie-chère est attribué à tous les salariés annuellement à raison de 0.01 de l'heure, basé sur chaque heure régulière travaillée par chacun des salariés, pour chaque hausse de un (1) point à l'indice du coût de la vie (Statistique Canada 1971 = 100). L'indice de décembre 1983 servira de base pour la première année de la convention, tandis que l'indice de décembre 1984 servira de base pour la deuxième année de la convention.

N.B.: Les parties conviennent que lors du départ de Diane Leblond, le poste de "comptoir" sera comblé par Gérard Lacasse, Commis I, sans affichage; et ce sera le poste de "Commis II" qui sera affiché.

A N N E X E "F"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>Date d'entrée</u>
Rock Duclos	Camionneur (1er)	22 juillet 1950
Jean-Baptiste Fillion	Camionneur (2e)	22 octobre 1960
Réginald Roberge	Meunier	9 mars 1964
Gérard Lacasse	Commis I	20 novembre 1964
Clermont Poulin	Camionneur	20 novembre 1965
André Goulet	Cubeur	12 mars 1966
Roger Rhéaume	Camionneur	7 mai 1973
Claude Leblond	Préposé aux moulanges	9 juillet 1973
Guillaume Vallée	Ensacheur	18 mars 1975
Danielle Grenier	Secrétaire	3 janvier 1978
Daniel Fillion	Général	24 septembre 1979
Roger Rhéaume (St-Luc)	Camionneur	8 octobre 1979
Marc Brochu	Meunier	15 octobre 1979
Adrien Parent	Cubeur	21 janvier 1980
Daniel Breton	Mécanicien	4 mai 1981
Diane Leblond	Commis II	8 juin 1983

. . . .

45518

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 14066-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>83-06-19</b> Réception: <b>83-07-11</b>	<b>Durée</b>	Du: _____ Au: _____
			<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travail- leurs de la Boulangerie, confiserie et du tabac Local 480</b> <b>293, Boul. Vachon</b> <b>Sainte-Marie de Beauce, G0S 2Y0</b> <b>Att: M. Lionel Demers</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association Coopérative Garnier</b> <b>Saint-Bernard</b> <b>(Dorchester)</b> <b>P. Québec</b>

Unité de négociation

**OBJET:**

- a) Fonction expéditionnaire remplacée par Commis II
- b) Taux horaire salaire Diane Leblond, Commis II
- c) Fonction commis I
- d) Départ de Diane Leblond, remplacé par Gérard Lacasse

<b>Région</b>	<b>03-03</b>	<b>Activité</b>	<b>6327-8</b>	<b>Affiliation</b>	<b>FTQ (7)</b>
---------------	--------------	-----------------	---------------	--------------------	----------------

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

**Remarques**

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

4) \_\_\_\_\_

5) \_\_\_\_\_

6) \_\_\_\_\_

7) \_\_\_\_\_

8) \_\_\_\_\_

9) \_\_\_\_\_

10) \_\_\_\_\_

11) \_\_\_\_\_

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Spurillt G... H.D.</i>	<b>83-07-12</b>

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

LETTRE D'ENTENTE

'83 JUL 11 11:11

Les parties soussignées ont convenu de ce qui suit comme supplément à la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983:

- a) La fonction "Expéditionnaire" est éliminée et remplacée par celle de "Commis II";
- b) La fonction "Commis II" est détenue par Diane Leblond et son taux de salaire horaire est de \$5.95 depuis le 1er janvier 1983 et il passera à \$6.30 au 1er juillet 1983;
- c) La fonction "Commis" qui était détenue par Rénauld Fillion, devient "Commis I" et elle est détenue par Gérard Lacasse au même taux de salaire;
- d) Au départ de Diane Leblond, Gérard Lacasse reprendra son vrai travail de comptoir.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à St-Bernard, ce  
19 ième jour de juin 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,  
CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COI-CTC-FTQ), Local 480

ASSOCIATION COOPERATIVE GARNIER

André Goulet  
Rénauld Fillion

Paul Lévesque