NOM

NO 0444-2

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 1 3 1

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 0444-2

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 22113-04
Date	Signature: 83 05 20	Réception: 83 05 27	**Durée** Du: 83 05 20 Au: 84 12 31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	600

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac FAT-COI-CTC-FTQ, local 480 293, boul. Vachon Sainte-Marie de Beauce, Qc, G0S 2Y0 Att: M. Lionel Demers, agent d'affaires.	☐ Déposant Vachon, Division de Culinar Inc. rue Notre-Dame Sainte-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0

Unité de négociation

Tous les employés salariés, au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des livreurs-vendeurs et des préposés aux ventes, des techniciens du laboratoire et des techniciens du contrôle de la qualité, des ouvriers du sous-contractant travaillant à l'entretien de l'usine (sanitation).

Région	Activité	Affiliation
3-03	1072(5)	FTQ(7)

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

Ancien n. Q20387-01
Vachon Inc.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Henriette Garneau HENRIETTE GARNEAU

Date: 83 08 02

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

003 (011)

RECHERCHE

D-22113-04
(20387-01)

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 MAI 27 14:44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE:

Vachon, division de la pâtisserie et de la confiserie, Culinar Inc.

et

Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, local 480

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC., rue Notre-Dame, Ste-Marie de Beauce,

ci-après désigné "La Compagnie" ou "L'Employeur"

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

ci-après désigné "Le Syndicat"

Echéance: 31 décembre 1984

TABLE DES MATIERES

ACCES A L'USINE 5

ACCIDENTS DE TRAVAIL 27

AFFICHAGE D'EMPLOIS 16

AMENDEMENTS A LA CONVENTION 46

ANCIENNETE 13

ANNEXES 46

APPLICATION DU SALAIRE 29

ARBITRAGE DES GRIEFS 10

ASSURANCE-GROUPE 28

BUT DE LA CONVENTION 4

CLASSIFICATION DES FONCTIONS 106

COMITES 24

COMITES ET DELEGUES SYNDICAUX 6

CONGEDIEMENT OU SUSPENSION 12

CONGES DE MATERNITE 40

CONGES CHOMES ET PAYES 40

CONGES-MALADIE ET PRIMES D'ASSIDUITE 38

CONGES SANS SOLDE 37

CONGES SOCIAUX ET DEVOIR DE JURE 37

DESCRIPTION DES FONCTIONS 62

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CAMIONNEURS 57

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EMPLOYES DE METIER 60

DIVERS 44

DOSSIER DU SALARIE 12

DROITS DE LA GERANCE 4
DUREE DE LA CONVENTION 47
EMPLOYES HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION 23
EQUIPE PARTIELLE DE FIN DE SEMAINE (SANITATION) 113
GARANTIE DE TRAVAIL 44
GREVE OU LOCK-OUT 4
HABITS DE TRAVAIL 35
HORAIRE DE CERTAINES FONCTIONS 111
INDEXATION DU COUT DE LA VIE 118
LEXIQUE 114
LISTE DES DROITS DE FONCTION AUTOMATIQUES 119
LISTE DES FONCTIONS SPECIALISEES 110
PERIODE DE REPOS ET DE REPAS 34
PREAMBULE 4
PRIMES 33
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS 8
REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE ET REPRISE DU TRAVAIL 19
REGIME DE RETRAITE 46
RELATIONS 4
REPRISE DU TRAVAIL 22
SECURITE ET SANTE 25
SECURITE SYNDICALE 5
SEMAINE DE TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL 49
SURTEMPS 29
TABLEAUX D'AFFICHAGE 23
VACANCES 41

PREAMBULE:

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 2 mars 1966 par la Commission des Relations de Travail du Québec et amendé le 27 septembre 1971 et le 9 octobre 1979, à savoir: "Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des livreurs-vendeurs et des préposés aux ventes, des techniciens du laboratoire et des techniciens du contrôle de la qualité, des ouvriers du sous-contractant travaillant à l'entretien de l'usine (sanitation)".

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention collective de travail est de maintenir des relations mutuelles harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer une procédure prompte et équitable pour régler les griefs et les mésententes, et de déterminer des conditions de travail satisfaisantes, heures de travail, salaires, classifications, etc. pour tous les salariés assujettis aux dispositions de cette convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination de part et d'autre, et ni l'un ni l'autre n'entravera ses activités respectives permises aux articles 12 et suivants du présent Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 3 - GREVE OU LOCK-OUT

3.01 L'Employeur et le Syndicat se conformeront aux dispositions énoncées au chapitre 5, articles 106 à 109 inclusivement du présent Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA GERANCE

4.01 Sous réserve des dispositions de cette convention et de la Loi, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses obligations.

ARTICLE 5 - ACCES A L'USINE

5.01 L'Agent d'affaires du Syndicat a le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du Syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation de la direction du personnel et à la condition qu'il n'en résulte pas d'interruption dans la marche d'un ou de plusieurs secteurs de l'usine.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Déduction de la cotisation syndicale

Tous les salariés doivent payer la cotisation syndicale hebdomadaire fixée par le Syndicat et ce, à compter de leur première paie complète représentant une semaine régulière.

6.02 Déduction des frais d'initiation et adhésion au Syndicat

Tout salarié ayant complété sa période de probation doit devenir et/ou demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi. La formule de "demande d'admission comme membre" du Syndicat est fournie par celui-ci à l'Employeur qui lui se charge de la faire compléter par le salarié et de retenir sur sa paie les frais d'initiation s'y rattachant. Ladite formule est adressée par la suite au Local du Syndicat avec l'envoi des cotisations syndicales.

6.03 Salarié refusé ou expulsé comme membre

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il a été refusé ou expulsé comme membre du Syndicat; cependant, il doit payer la cotisation syndicale régulière tel que stipulé à la clause 6.01.

6.04 Fixation de la cotisation syndicale et des frais d'initiation

Le montant de la cotisation syndicale et les frais d'initiation sont déterminés par les règlements du local 480 du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac et son communiqués par écrit à l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant leur mise en application.

6.05 Remise du montant total des sommes perçues

L'Employeur remet au local du Syndicat le montant total des sommes perçues de chaque salarié cotisant au plus tard dans les dix (10) jours suivant la période financière dans laquelle de telles retenues ont été effectuées.

De plus, avec cette remise, l'Employeur produit une liste indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, avec son numéro d'assurance sociale, sa date d'embauche et sa date de départ lorsqu'il y a lieu. Dès que les absences seront informatisées, ladite liste fournira la raison pour laquelle un salarié ne paie pas de cotisation et ce, au cours de toute une période.

6.06 Exemptions

Si la somme totale gagnée en sus de tous les déductions légales et contractuelles effectuées pour la période de paie au cours de laquelle la cotisation syndicale doit être retenue est moindre que le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, aucune retenue n'est effectuée par l'Employeur durant cette période.

6.07 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf les vacances annuelles, l'Employeur n'est pas tenu de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

6.08 Coût de réinstallement

Dès qu'un salarié revient dans l'unité de négociation en vertu des dispositions de la clause 12.01 D), l'Employeur retient sur la paie de ce salarié, comme coût de réinstallement, un montant équivalent aux cotisations syndicales non payées durant le temps qu'il a agi comme "responsable temporaire de ligne de production" ou comme "responsable temporaire de secteur ou de section" et ce montant est versé au Syndicat conformément à la clause 6.05.

ARTICLE 7 - COMITES ET DELEGUES SYNDICAUX

7.01 Le Syndicat a le droit de nommer ou de choisir un Comité composé d'un maximum de neuf (9) salariés réguliers de l'Employeur, dont un (1) membre agit comme Président de l'Unité locale. Il incombe à ce comité de transiger avec l'Employeur les questions relatives à la négociation et à l'administration de cette convention.

7.02 Le Syndicat donne par écrit à la direction du personnel, au cours de la semaine qui suit leur nomination respective, l'identité (nom, prénom, numéro d'employé) des salariés qui ont été nommés membres du Comité du Syndicat.

7.03 Les membres du Comité du Syndicat agissent aussi comme délégués syndicaux et, à ce titre, il est de leur responsabilité d'assister les salariés lors de la présentation d'un grief fait conformément à la clause 8.02 de la convention collective. Lorsque le délégué attitré d'un groupe de salariés est absent, le Président de l'Unité peut agir à sa place.

7.04 A) Le Syndicat reconnaît que les délégués et les membres du Comité du Syndicat ont des responsabilités à remplir à titre de salariés de l'Employeur et que ces salariés ne doivent pas délaisser leur travail dans le but d'administrer cette convention ou encore de poursuivre une enquête à la suite de la présentation de griefs, sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat; ladite permission n'est pas refusée sans raison valable.

Cependant, un salarié qui veut communiquer avec son délégué doit demander à son supérieur immédiat et/ou hiérarchique d'aviser ledit délégué de son désir de le rencontrer. Ce désir est satisfait dans l'heure qui suit une telle demande et ce, dans un endroit discret.

B) Selon les besoins, les délégués peuvent être relevés de leurs fonctions sur leur équipe régulière de travail, et ce, sans perte de salaire, afin de communiquer avec le président ou le vice-président au sujet de problèmes relatifs à l'administration de la convention, le tout sujet aux dispositions du paragraphe précédent.

7.05 Les salariés membres du Comité du Syndicat sont compensés pour les heures de travail pendant lesquelles ils sont absents de leur fonction régulière, lors de rencontres de négociation et lorsque les représentants de l'Employeur sont aussi présents; cependant, ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas lors de rencontres en période de grève et de lock-out.

7.06 Les dispositions de la clause précédente s'appliquent aussi pour les délégués syndicaux et les salariés concernés lors de toute rencontre reliée à l'administration de cette convention ainsi que celles reliées au règlement d'un grief; cependant, ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas lors de séances d'arbitrage de griefs.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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 ou de la violation alléguée de la convention, est réglé selon les dispositions qui suivent:

8.02 Première étape

Un grief doit être soumis, sous peine de nullité, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement les faits ou la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief. Il doit être soumis verbalement au supérieur immédiat du salarié, par le salarié, accompagné d'un représentant du Syndicat. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision verbale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour de présentation du grief verbal.

8.03 Deuxième étape

A défaut de décision satisfaisante rendue lors de la première étape, le salarié qui veut poursuivre le grief doit le soumettre par écrit, selon le cas, au Chef du service ou du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai de réponse de première étape. Le Chef du service ou du secteur concerné rend une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief écrit.

8.04 Troisième étape

a) A défaut de décision satisfaisante rendue lors de la deuxième étape, le salarié qui veut poursuivre le grief doit le soumettre, par écrit, par l'intermédiaire d'un représentant autorisé du Syndicat, au Chef régional du personnel ou son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai de réponse de la deuxième étape. Les représentants autorisés des parties se rencontrent dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception dudit grief, par le Chef régional du personnel ou de son représentant et tentent d'en arriver à un règlement.

b) Le Chef régional du personnel ou son représentant confirme sa décision par écrit au représentant autorisé du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre prévue au paragraphe a) ci-dessus. A défaut de décision satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant le délai précité et de la façon prévue à l'article 9.

8.05 Grief de groupe

Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe qui conteste une décision de portée générale et qui vise un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés de l'unité; ce grief doit être soumis par écrit, au Chef régional du personnel ou son représentant, à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits qui lui a donné naissance. Le reste de la procédure normale s'applique par la suite.

8.06 Grief de congédiement ou suspension

Tout grief concernant un congédiement ou une suspension présumé injuste, doit être soumis par écrit directement au Chef régional du personnel ou son représentant, à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où la mesure disciplinaire a été signifiée par lettre recommandée adressée au bureau du Syndicat. Le reste de la procédure normale s'applique par la suite.

8.07 Grief syndical

Tout membre du Comité du Syndicat peut déposer un grief lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention, un tel grief doit être soumis à la première étape.

8.08 Prolongation des délais

Les délais prévus à chaque étape sont de rigueur, sauf que les deux (2) parties peuvent, par entente mutuelle écrite, prolonger l'un ou l'autre des délais prévus à la procédure de règlement des griefs.

8.09 Entente

Toute entente signée, relativement à un grief donné, par les représentants des deux (2) parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tout salarié régi par la présente convention.

8.10 Représentation syndicale à la troisième étape

Lorsqu'il y a rencontre avec les représentants de l'Employeur pour discuter d'un grief à la troisième étape, la partie syndicale est représentée par le Président de l'Unité, le Vice-président et le délégué attitré du groupe de salariés d'où origine le grief, assistés de l'Agent d'affaires du Syndicat.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE DES GRIEFS

9.01 Si le Syndicat décide de référer un grief à l'arbitrage, il doit en informer l'Employeur, par lettre recommandée, dans le délai prévu à la clause 8.04 b), ladite lettre doit contenir le numéro du grief et le nom de l'arbitre suggéré.

9.02 Choix de l'arbitre

Les deux parties conviennent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où la demande d'arbitrage a été reçue; sinon, le Ministre du Travail est prié par l'une ou l'autre des parties aux présentes, immédiatement après ce délai, d'en nommer un selon les dispositions de l'article 100 du présent Code du Travail.

9.03 Assesseurs

Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent désigner chacune un assesseur pour siéger avec l'arbitre.

9.04 Pouvoir de l'arbitre

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 autre décision déclarée injuste par l'arbitre, ce dernier a le pouvoir d'ordonner le réembauchage ou la réinstallation selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de l'Employeur. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de congédiement ou de suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné est déduit de la compensation.

9.05 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale, lie les deux (2) parties et les salariés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les dix (10) jours ouvrables de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

9.06 Honoraires de l'arbitre

Le Syndicat et l'Employeur défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail n'en assume les frais.

9.07 Visite des lieux

A la demande de l'une des parties, l'arbitre peut, s'il le juge nécessaire, visiter les lieux de travail qui se rapportent au grief dont il est saisi.

9.08 Témoins

Chaque partie peut, lors de l'arbitrage, requérir à ses frais la présence de tout témoin de l'extérieur ou de l'intérieur de la compagnie qu'elle juge nécessaire.

9.09 Représentation

Le Syndicat et l'Employeur peuvent se faire représenter à leurs frais par un agent extérieur lors de la négociation d'un grief ou au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.

ARTICLE 10 - CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

10.01 A l'exception des employés en période de probation, sous peine de nullité, l'Employeur avise le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date du congédiement ou de la suspension d'un employé; ceci doit se faire par écrit en invoquant le motif d'une telle décision avec copie à l'employé.

ARTICLE 11 - DOSSIER DU SALARIE

11.01 Un salarié est informé quand un rapport d'incident est déposé à son dossier lorsqu'on lui en remet une copie ainsi qu'à son délégué syndical. Cette copie lui est remise par son supérieur immédiat et/ou hiérarchique dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'incident qui le motive.

11.02 Par la suite, la sanction qui peut suivre ce rapport d'incident est remise par écrit à l'employé et au délégué syndical par l'Employeur.

11.03 Cependant, il est convenu que si l'Employeur ne peut vérifier les faits qui motivent le rapport d'incident dans le délai ci-avant mentionné, le délai de présentation dudit rapport court à partir du moment où les faits étaient vérifiables par l'Employeur.

11.04 Le salarié peut validement présenter un grief à la première étape au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où il a reçu un rapport d'incident et/ou une sanction qu'il croit injustifiés (à l'exception d'un congédiement ou d'une suspension qui est prévu à la clause 8.06). Si aucun grief n'est produit au cours de cette période, le rapport d'incident et/ou la sanction sont alors considérés comme justifiés.

11.05 Le dossier d'un salarié est libéré de toute offense datant de plus de six (6) mois. Cependant, dans le cas des retards ou des absences non motivés, le dossier est libéré après six (6) mois sans retard d'une part ou sans absence d'autre part, entendu toutefois que les deux cas sont indépendants l'un de l'autre. Pour fins d'application de la présente clause, six (6) mois signifie cent vingt (120) jours travaillés.

11.06 L'Employeur ne se base pas sur le "système de clef" comme instrument pour discipliner les salariés ou comme preuve d'arbitrage pour tout motif autre que ceux faisant l'objet du système de poinçon.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 A) Pour les employés couverts par la convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu pour l'Employeur.

B) Cependant, un employé de "Vachon" qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui y accède débute comme salarié de la classe VI en conservant son ancienneté moins cinq (5) ans.

C) Un employé qui quitte l'unité de négociation tout en demeurant au service de "Vachon" et qui y revient par la suite perd de l'ancienneté pour une période égale à celle où il a quitté maximum cinq (5) ans et débute comme employé de la classe VI.

D) Ne tenant pas compte de ce qui précède dans le cas des responsables temporaires de lignes de production ou de responsables temporaires de d'autres secteurs ou de d'autres sections, ceux-ci continuent d'accumuler leur ancienneté comme s'ils étaient au sein de l'unité de négociation et ils peuvent reprendre la dernière fonction et/ou poste qu'ils occupaient à condition qu'ils y reviennent en dedans de six (6) mois, sinon ils débutent comme salariés de la classe VI. Le salarié est considéré comme revenu à l'intérieur de l'unité de négociation s'il y revient pour au moins une (1) journée. Cette période (6 mois) pourra être prolongée par entente entre les parties.

12.02 Période de probation

A) Un nouveau salarié acquiert son ancienneté lorsqu'il a accumulé cinquante (50) jours réguliers de travail en dedans d'une période de six (6) mois. Cependant, les employés spécialisés, conformément à l'annexe "F" acquièrent leur ancienneté lorsqu'ils ont accumulé quatre-vingt-dix (90) jours réguliers de travail en dedans de six (6) mois. De la date où cette exigence est respectée, l'ancienneté est alors rétroactive à la première date d'embauche ou à six (6) mois au maximum.

B) Pendant sa période de probation, le salarié peut être congédié, transféré, rétrogradé, mis à pied sans pouvoir se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à cette convention.

12.03 Liste d'ancienneté

A) Une liste générale d'ancienneté est affichée à tous les six (6) mois pendant une période de quinze (15) jours ouvrables. Le nom de chaque salarié n'ayant pas perdu son ancienneté apparaît sur ladite liste, laquelle est remise sous forme de copie au Syndicat.

B) Les contestations au sujet du rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur est corrigée. Après ces dix (10) jours ouvrables, une fois les corrections faites, cette liste est considérée comme officielle.

C) Aucune autre contestation, après le premier affichage suivant la signature de la présente convention, ne sera acceptée concernant la date du début d'accumulation de l'ancienneté, sauf en ce qui concerne les erreurs de dactylographie et les salariés nouvellement inscrits sur la liste.

12.04 Ancienneté égale

Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, l'ordre établi sur la liste officielle d'ancienneté des salariés est respecté dans tous les cas où l'ancienneté entre en cause, c'est-à-dire en procédant de haut en bas, à moins d'être autrement spécifié dans la présente convention.

12.05 Listes mensuelles

L'Employeur remet à chaque mois aux membres du Comité du Syndicat les listes d'ancienneté pour chaque équipe de travail, c'est-à-dire celle de l'équipe de jour, de soir et de nuit.

12.06 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé;

2. s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;

   N.B. Un salarié est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi s'il s'absente du travail sept (7) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avis, sauf dans les cas de force majeure.

3. s'il est mis à pied à cause de manque de travail pour plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au moment de la mise à pied ou de trente-six (36) mois dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté au moment de la mise à pied. Cependant, l'employé sur la liste de rappel accumule de l'ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

4. s'il est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de trente-six (36) mois. Cependant, l'employé absent accumule de l'ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

   N.B. Cette période peut être extensionnée par consentement mutuel des deux parties aux présentes.

5. si après avoir été mis à pied, il refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant un appel téléphonique lui étant fait en présence d'un délégué du Syndicat. Si l'employé n'a pu être rejoint, l'Employeur envoie une lettre recommandée ou fait livrer une lettre à son domicile. Cet employé doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception ou de la livraison de ladite lettre. Ce délai peut être prolongé dans un cas de force majeure par entente mutuelle écrite entre les parties.

   Toutefois, dans des besoins urgents de main-d'oeuvre, l'Employeur peut contacter d'autres salariés pour combler ces délais d'attente en tenant compte de l'ancienneté;

6. si une employée ne se présente pas au travail après un congé de grossesse (article 30.00).

12.07 Accumulation d'ancienneté lors d'absence

A) Tout salarié qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, continue d'accumuler de l'ancienneté, à moins d'être spécifié autrement.

B) Tout salarié qui reçoit des prestations de la C.S.S.T. et qui est inapte à revenir au travail continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

13.01 Procédures d'affichage

A) Les fonctions vacantes ou nouvelles sont affichées sur les tableaux d'usage durant trois (3) jours ouvrables. L'affichage doit indiquer une description sommaire de la fonction et le taux de salaire. Les personnes intéressées doivent soumettre leur candidature par écrit sur les formules fournies par l'Employeur en les déposant à "l'endroit prévu à cet effet". Copie de l'affichage et formules d'application sont remises au Président du Syndicat dans la semaine qui suit l'affichage.

L'Employeur n'est pas tenu d'afficher les fonctions de classe VI.

B) Une fonction est vacante lorsqu'elle l'est pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables et qu'aucun employé au travail sur l'équipe ne peut exercer un droit à cette fonction.

13.02 Attribution

Suite à l'affichage, l'Employeur accorde la fonction au candidat au travail (non mis à pied) le plus ancien, pourvu que celui-ci soit qualifié pour exercer ladite fonction.

13.03 Le candidat choisi a droit à une période d'adaptation. Durant cette période, l'employé peut retourner à sa fonction antérieure sur son équipe. Durant cette même période, l'Employeur peut retourner l'employé à son ancienne fonction s'il le juge inapte à remplir la fonction et fournit par écrit à l'employé et au Syndicat les raisons de sa décision. Si l'employé n'a pas l'ancienneté nécessaire pour retourner à son ancienne fonction, il exerce son droit de déplacement.

13.04 Période d'adaptation

La période d'adaptation est une période de vingt (20) jours d'entraînement et d'évaluation dont dix (10) doivent être consécutifs, le tout à l'intérieur d'un (1) an. Le nombre de jours prévus réfère à des jours travaillés à la fonction par l'employé.

13.05 Droit à la fonction

A) Acquisition

Un employé obtient un droit à une fonction lorsqu'il a complété avec succès la période d'adaptation ou lorsqu'il a obtenu une fonction suite à l'exercice de son droit de déplacement prévu à la présente convention. Un employé peut détenir un droit sur plusieurs fonctions.

B) Perte

Un employé perd un droit à une fonction dans les situations suivantes:

1. lorsqu'il y renonce par écrit;

2. lors d'une rétrogradation, sauf si elle est annulée par la suite par voie de grief;

3. lorsqu'il n'a pas occupé cette fonction depuis plus de trois (3) ans;

4. à moins d'entente entre les parties, lorsqu'il refuse d'exercer un de ses droits par ordre de priorité établie selon la liste convenue.

C) Utilisation

Lorsqu'un employé doit utiliser un droit à la fonction, il doit choisir la fonction au taux de salaire le plus élevé parmi les fonctions pour lesquelles il détient un droit s'il a l'ancienneté pour; sinon, il sera considéré comme y ayant renoncé.

13.06 Fonction vacante pour plus de cinq jours

A) Quand une fonction est vacante pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur comble la vacance par l'employé le plus ancien ayant un droit à cette fonction, et étant au travail (non mis à pied), sur l'équipe à un taux de salaire inférieur. Toutefois, avant de procéder à l'affichage, le poste sera offert à l'employé le plus ancien au travail sur l'équipe possédant un droit à la fonction et qui désire une mutation.

Dans le cas d'un employé à salaire égal, intéressé à revenir à une fonction préalablement occupée, aura l'opportunité de le faire à condition qu'il en ait informé l'Employeur par écrit lors de son départ du poste et que son ancienneté le lui permet.

B) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui s'absente pour vacances, maladie, accident ou congé sans solde peut, à sa demande, lors de son retour au travail, reprendre la fonction et/ou poste qu'il exerçait avant son départ, sauf s'il aurait été affecté par la procédure de déplacement conformément à la clause 14.02 pendant son absence. Dans ce cas-là, il se prévaut à son tour de la procédure de déplacement.

13.07 Période expérimentale

Lors de l'ouverture d'une nouvelle fonction ou de modification substantielle de fonctions existantes, par suite de changements technologiques, l'Employeur établit une période expérimentale de cinquante (50) jours ouvrables. Durant cette période, l'employé affecté à cette fonction est rémunéré selon le taux de sa dernière fonction. A la fin de la période, les parties tentent de s'entendre sur le taux de salaire applicable en tenant compte des classifications et taux de salaire de la convention. S'il y a mésentente, le cas peut être référé à l'arbitrage. Le taux de salaire négocié ou fixé par l'arbitre est rétroactif au début de la période expérimentale.

13.08 Salariés absents lors d'affichage

Advenant le cas où un salarié n'est pas au travail à cause de maladie ou toute autre raison, au moment de l'affichage, ce salarié est considéré éligible au même titre que les autres salariés, pourvu qu'il puisse aller remplir sa demande ou à défaut, déléguer par procuration un représentant syndical ou un autre employé de le faire pour lui.

13.09 Changement de salaire suite à une promotion

Dans tous les cas d'affichage, l'Employeur fait connaître au salarié, lors de l'attribution de la promotion, sa date de transfert à sa nouvelle fonction. Toutefois, dans le cas où le salarié ne peut être transféré à la date déterminée, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle fonction à compter de la date qui avait été déterminée même s'il n'exerce pas la fonction effectivement. Cependant, dans ce dernier cas, sa période d'entraînement ne débute qu'au moment où il occupe effectivement la fonction.

ARTICLE 14 - REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE

14.01 Réduction de main-d'oeuvre de plus de cinq jours ouvrables

Si l'Employeur doit effectuer une réduction de son personnel qui occasionne la mise à pied d'employés pour plus de cinq (5) jours ouvrables, il procède de la façon suivante sur chacune des équipes:

1. les surnuméraires et les étudiants sont mis à pied les premiers;

2. les employés en période de probation sont ensuite mis à pied;

3. finalement, l'Employeur établit ses besoins réels et prévisibles et forme ses équipes en gardant au travail sur chaque fonction les employés les plus anciens détenant un droit à cette fonction. Il procède ainsi sur chaque fonction en partant de la fonction au taux le plus élevé et ainsi de suite en allant vers la plus basse.

14.02 Procédure de déplacement

Lorsqu'il y a réduction de personnel dans une fonction, les déplacements se font de la façon suivante:

1. l'employé affecté doit d'abord prendre le poste de l'employé le moins ancien dans la même fonction sur la même équipe;

   N.B. Si deux employés ou plus de même ancienneté ont un droit à la fonction, c'est l'employé ayant obtenu son droit le dernier qui est retiré.

2. par la suite, il est permis à ce dernier (soit le moins ancien) de transférer à une autre fonction égale ou inférieure en déplaçant l'employé le moins ancien à l'intérieur de la fonction qu'il vise sur la même équipe pourvu qu'il détienne un droit à cette fonction ou qu'il réussisse une période d'essai.

   L'employé doit d'abord viser la fonction au taux de salaire le plus élevé parmi les droits à la fonction qu'il détient avant d'utiliser son ancienneté pour déplacer un employé sur une fonction dont il n'a pas de droit, sauf si cette fonction a un taux de salaire plus élevé;

3. l'employé peut déplacer dans la fonction la plus basse (classe VI) sur une autre équipe s'il a demandé un transfert (15.03).

14.03 Période d'essai

La période d'essai est d'une durée de trois (3) heures durant laquelle l'employé reçoit du supérieur attitré les informations de base reliées à la fonction visée. L'employé pourra demander la présence d'un représentant syndical. Nonobstant ce qui précède, si l'employé ne peut mettre en marche et opérer une pièce d'équipement, la période d'essai prend fin immédiatement.

L'employé n'a droit qu'à un seul essai sur une seule fonction. S'il ne réussit pas, il doit viser obligatoirement le droit à la fonction au taux de salaire le plus élevé qu'il détient.

14.04 Lignes régulières et occasionnelles

Définitions

Lignes régulières: lignes affichées comme telles par l'Employeur et auxquelles des employés sont attitrés.

Lignes occasionnelles: lignes affichées comme telles par l'Employeur et auxquelles il n'y a pas d'employés attitrés.

Affichage: l'Employeur affiche en permanence sur chacune des équipes la liste des lignes en indiquant si elles sont régulières ou occasionnelles. Les lignes demeurent régulières ou occasionnelles jusqu'à ce qu'un nouvel affichage soit fait par l'Employeur modifiant le statut de la ligne. Chaque affichage est transmis au Syndicat.

Particularité dans la procédure de déplacement

Nonobstant la procédure de déplacement précitée, dans le cas d'une réduction de personnel sur une ligne régulière ou arrêt de plus de cinq (5) jours ouvrables si les employés ne sont pas transférés sur une ligne occasionnelle, les employés de la classe VI peuvent se prévaloir de leur droit d'ancienneté pour déplacer des employés plus jeunes et de même classe de la façon suivante: l'employé le moins ancien est placé sur la ligne où est l'employé le plus jeune sur son équipe. On procède ainsi pour tous les autres employés affectés.

14.05 Abolition définitive d'un poste sur une ligne

Lors de l'abolition définitive d'un poste sur une ligne, l'employé affecté peut renoncer à son droit à cette fonction et demeurer sur cette ligne comme général si son ancienneté lui permet. Un employé ne se sentant plus capable de remplir une fonction pour des raisons acceptées par l'Employeur peut également demander que cette clause lui soit appliquée.

14.06 Abolition définitive d'un poste ou d'une fonction

Lors de l'abolition définitive d'un poste ou d'une fonction, l'employé affecté directement ou indirectement qui a quinze (15) ans et plus d'ancienneté a droit à une période d'adaptation (13.04) sur une fonction qu'il a choisie suite à l'utilisation de son droit de déplacement. S'il ne réussit pas, il utilise à nouveau son droit de déplacement à une fonction sur laquelle il détient des droits.

14.07 Réduction de main-d'oeuvre de cinq jours ouvrables ou moins

Lors de l'arrêt d'une ligne ou de réduction de personnel sur une ligne ou dans un service, de cinq (5) jours ouvrables ou moins, ce sont les employés les plus anciens qui demeurent au travail sur la ligne ou dans le service en autant qu'il y a suffisamment d'employés détenant des droits à la fonction pour occuper les fonctions classifiées. Les employés qui ne sont plus requis sont:

1. affectés à d'autres tâches. Ils conservent alors leur taux de salaire et ne peuvent utiliser leur droit de déplacement;

2. s'ils ne sont pas affectés à d'autres tâches, ils peuvent alors utiliser d'abord leur droit à la fonction et ensuite leur droit de déplacement sur leur équipe seulement;

3. ils sont mis à pied;

4. chacun reprend son poste lors de la reprise du travail sur la ligne ou dans le service concerné.

N.B. On ne peut transférer d'équipe.

Nonobstant ce qui précède, de nuit, pour un quart et plus, lorsqu'une ligne de production occasionnelle exige moins de postes classifiés qu'une ligne régulière, le personnel classifié affecté pourra déplacer dans la même fonction si leur ancienneté le permet.

14.08 Avis de mise à pied et de rappel au travail

La liste des salariés mis à pied est affichée deux (2) heures avant la fin de l'horaire régulier de l'équipe concernée, la journée de la mise à pied.

La liste des salariés rappelés au travail est affichée au plus tard au début de l'horaire régulier de l'équipe où le retour a lieu, la journée du rappel.

Dans les deux cas, une copie conforme est remise aux représentants syndicaux dans les deux (2) jours qui suivent.

Les rappels au travail sont faits par une personne autorisée par l'Employeur en présence d'un représentant syndical.

Toutefois, un salarié mis à pied et non rappelé selon ladite liste de rappel et qui se présente au travail n'est pas rémunéré pour les heures travaillées.

ARTICLE 15 - REPRISE DU TRAVAIL

15.01 Procédure de rappel

L'Employeur rappelle dans l'ordre les employés suivants:

1. par ordre d'ancienneté, les employés de l'équipe qui sont mis à pied pour moins de cinq (5) jours;

2. par ordre d'ancienneté, les employés des autres équipes qui sont au travail et qui ont demandé un transfert en autant qu'ils aient un droit à la fonction qui est disponible;

3. par ordre d'ancienneté, les employés qui sont en mise à pied et ont demandé un transfert sur cette équipe (15.03) en autant qu'ils aient un droit à la fonction qui est disponible.

Nonobstant ce qui précède, l'employé pourra demeurer ou revenir sur l'équipe de son choix s'il a l'ancienneté pour ce faire; toutefois, l'employé devra faire connaître ce choix à l'Employeur selon 15.03.

15.02 Nouvel embauche

Aucun nouvel employé n'est embauché alors que des employés ayant acquis leur ancienneté sont en mise à pied, capables de faire le travail et disposés à transférer d'équipe, s'il y a lieu.

15.03 Transfert d'équipe

Les employés (au travail ou mis à pied) désireux de changer d'équipe doivent remplir une formule mise à leur disposition à cet effet et la remettre à l'endroit désigné au préalable avant midi (12h00) de chaque vendredi pour être inscrits sur la liste du lundi suivant. Un employé ayant une raison sérieuse pourra annuler sa demande de transfert par entente entre l'Employeur et le Syndicat hors les délais prévus.

15.04 Lorsqu'un salarié quitte définitivement son emploi, il est remplacé sur cette équipe par un salarié qui a demandé un transfert, à la condition qu'il n'y ait pas de salariés plus anciens mis à pied sur l'équipe concernée.

ARTICLE 16 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.01 Le Syndicat, par l'entremise du président de l'Unité, peut afficher des avis de convocation ou d'autres avis du même genre dans des endroits accessibles à tous les salariés, sur des tableaux désignés par l'Employeur. Tous ces avis doivent être signés par l'officier approprié du local du Syndicat et soumis à la direction du personnel pour approbation, avant affichage. L'Employeur utilise également ces tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 17 - EMPLOYES HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

17.01 Les contremaîtres n'accomplissent pas les travaux qui sont normalement et régulièrement accomplis par les salariés de cette Unité de négociation, sauf:

a) en cas d'urgence;

b) lorsqu'il s'agit d'un travail de nature expérimentale ou éducationnelle;

c) lorsqu'il s'agit de l'exercice du métier des contremaîtres du Secteur "équipements".

17.02 Quoique l'Employeur n'ait pas l'intention de donner à contrat des travaux qui sont présentement exécutés par les salariés de cette Unité de négociation, advenant une telle nécessité, l'Employeur et le Syndicat mettront tout en oeuvre pour réorienter ce salarié à l'intérieur du personnel de la Compagnie.

Toutefois, s'il était impossible de ce faire et que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, conformément à la convention, l'Employeur et le Syndicat formeront un comité afin de favoriser dans la mesure du possible la réintégration des salariés au marché du travail.

17.03 Dans les cas prévus à la clause 17.02, l'Employeur donnera la possibilité aux salariés qui occupaient la fonction de façon régulière, directement touchés par l'attribution d'un tel contrat, soit, d'une part de se prévaloir de l'article 14 de la présente convention collective, ou d'autre part, d'accepter une indemnité de départ équivalente à une semaine de salaire par année de services jusqu'à concurrence de trente (30) semaines. L'acceptation d'une telle indemnité de départ entraîne une cessation définitive d'emploi.

ARTICLE 18 - COMITES

18.01 A) L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer à l'occasion pour étudier tout problème relié à l'application et à l'administration de la convention et à formuler des recommandations en conséquence, s'il y a lieu.

B) De telles rencontres ont lieu à la suite d'une demande écrite ou verbale par l'une ou l'autre des parties. Une liste des points à discuter accompagne la demande.

18.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le "Comité des affaires courantes" qui est composé comme suit: d'une part, trois (3) représentants du Syndicat et d'autre part, trois (3) représentants de l'Employeur.

18.03 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème mineur ou urgent, relevant de l'application et de l'administration de la convention et à formuler les recommandations en conséquence.

18.04 Le "Comité des affaires courantes" se réunit chaque semaine et sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportun pour sa régie interne.

ARTICLE 19 - SECURITE ET SANTE

19.01 A) L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

B) L'Employeur maintiendra un Centre médical dans l'établissement. Une infirmière diplômée ou une autre personne qualifiée pour donner les premiers soins sera disponible pour les employés.

19.02 Vu que l'Employeur opère dans l'industrie alimentaire, les employés doivent, pour conserver leur emploi, se soumettre à un examen médical périodique. Cet examen est passé par le médecin de la compagnie au Centre médical de l'Employeur sur les heures de travail. Si un employé désire que cet examen soit passé chez son médecin de famille, il devra le passer en dehors de ses heures de travail sans aucune compensation.

Lorsqu'à la demande de l'Employeur ledit examen est passé en dehors de ses heures de travail, l'employé reçoit une compensation équivalente à une heure de travail à taux régulier.

Ceci ne s'applique pas aux employés mis à pied ou absents du travail et qui doivent passer ledit examen avant un retour au travail.

19.03 Les "manipulateurs d'aliments" au sens de la loi de la Protection de la Santé Publique qui sont atteints d'allergie, de maladie de la peau ou de maladie contagieuse ne peuvent être gardés à l'emploi; cependant, ils peuvent reprendre leur travail aussitôt guéris et ne perdent pas leur ancienneté si un certificat médical, acceptable pour l'Employeur, attestant la guérison est fourni à celui-ci dans les délais mentionnés à la clause 12.06. L'Employeur fera un effort pour donner du travail à de tels salariés en dehors de la zone de contact direct avec les aliments.

19.04 A) Considérant qu'un Comité de Prévention des Accidents Industriels existe, ce comité est composé de huit (8) personnes, dont quatre (4) nommées par le Syndicat.

B) Le but de ce comité est conforme à la Loi des établissements industriels et commerciaux, arrêté en conseil no. 3787 du 13 décembre 1972 et selon ses amendements à venir ou selon toute autre loi qui viendrait modifier ces dispositions.

19.05 Dans le cas de maladie ou d'accident ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, le salarié peut être tenu de se soumettre à un examen médical chez un médecin désigné par l'Employeur, lequel médecin est autorisé à faire rapport au centre médical de l'Employeur.

Les heures régulières de travail perdues en vue de se soumettre à un tel examen médical sont payées et les frais de déplacement autorisés au préalable et effectivement encourus par un salarié, dans le cadre de l'examen médical ci-haut mentionné, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

19.06 Le salarié disposé à reprendre le travail à la suite d'une absence par maladie ou accident doit se présenter au centre médical de l'Employeur avant de débuter son horaire régulier le jour de son retour au travail. Toutefois, un salarié qui s'est ainsi absenté doit faire connaître à l'Employeur son intention de reprendre le travail au moins la veille de son retour. De plus, un tel salarié doit informer l'Employeur de toute prolongation de son absence, c'est-à-dire s'il ne peut pas se représenter au travail à la date déjà prévue.

19.07 Dans le cas où l'Employeur exige un examen qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance-maladie du Québec, ces honoraires sont payés par l'Employeur.

19.08 Les cas des salariés dont les capacités sont inférieures à la normale et qui doivent être recyclés à un autre emploi, sont étudiés par le Syndicat et l'Employeur; par entente mutuelle écrite des parties, des décisions sont prises s'il y a lieu à l'encontre des principes d'ancienneté prévus à la présente convention et de l'annexe "E" en vue de leur procurer un travail selon leurs capacités.

ARTICLE 20 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01 Les salariés qui ont reçu la permission de s'absenter de leur travail, à la suite d'un accident ou de blessures infligées lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers, sont payés pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu. En surtemps, sauf si celui-ci suit immédiatement les heures régulières de travail, un maximum de trois (3) heures ou le temps fait est payé, soit le plus avantageux des deux. Pour le camionneur, le reste de la journée régulière de travail lui est payé, ou si le temps de retour de voyage dépasse le reste de la journée régulière de travail, il est rémunéré pour l'équivalent du temps alloué pour le voyage de retour. En surtemps, le même principe s'applique.

20.02 A) Contre autorisation écrite du salarié à la C.S.S.T. pour le paiement conjoint des prestations, l'Employeur paie directement au salarié, qui doit s'absenter une (1) semaine ou plus pour cause d'accident du travail, le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la Loi des Accidents du Travail, afin de combler l'attente du paiement de la compensation qui doit être normalement émis par la C.S.S.T.. Il est convenu que l'Employeur donnera les facilités requises au salarié pour qu'il puisse se prévaloir de ces dispositions.

B) Dans les cas prévus au paragraphe A), le salarié s'engage à rembourser l'Employeur dès que la C.S.S.T. lui verse les montants avancés par l'Employeur. Si le dossier d'accident est refusé par la C.S.S.T. et que l'Employeur a avancé un montant au salarié, ce dernier doit rembourser l'Employeur dès son retour au travail, sinon l'Employeur se remboursera à même les paies du salarié en retenant sur chaque paie un maximum de 15% de ladite paie et ce, jusqu'au remboursement complet du montant dû.

20.03 Les salariés sont payés pour le temps perdu lorsque, sur les ordres du médecin, ils sont requis de quitter leur travail en vue de subir des traitements médicaux ou hospitaliers résultant d'un accident subi, ou de blessures infligées au travail et qui ne sont pas par ailleurs compensés par la C.S.S.T.. Les salariés sont requis de soumettre un rapport signé par un médecin ou par son représentant confirmant la nécessité de tels soins et le temps requis pour les administrer. L'Employeur compense alors le salarié à raison de son taux régulier de salaire en plus d'une allocation d'une (1) heure par déplacement.

20.04 Un salarié, alors qu'il reçoit des prestations des Accidents de Travail, peut maintenir en vigueur aux conditions des autres salariés son assurance-groupe et son Plan de Pension jusqu'à ce que le médecin déclare qu'il est apte à reprendre son travail.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE

21.01 Le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur est maintenu. Toutefois, les primes seront ajustées graduellement selon les années, en fonction de l'expérience de l'Unité de négociation, pour les différentes indemnités, à savoir: assurance-vie, assurance-maladie et indemnité hebdomadaire (court et long terme).

Advenant le cas où des modifications devraient être apportées en cours d'année, les rajustements se feront en conséquence. D'autre part, à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-collective, les parties pourront se rencontrer pour établir les modalités du régime et demander des soumissions s'il y a lieu.

Par la suite, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'assureur. Advenant une mésentente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le différend à un conseil d'arbitrage selon le chapitre IV du Code du Travail de la Province de Québec.

21.02 Tous les salariés doivent adhérer au plan d'assurance-groupe après leur période de probation complétée.

21.03 Il est convenu que le plan d'assurance-groupe demeure enregistré à la Commission d'Assurance-chômage aux fins de bénéficier d'un rabais du taux de cotisation déterminé par celle-ci. Ce rabais va à l'Employeur. Une preuve de ce rabais est fournie annuellement par l'Employeur à la partie syndicale.

21.04 Le coût du plan d'assurance-groupe est partagé également entre l'Employeur et le salarié.

21.05 L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police maîtresse, ainsi qu'une copie de chacune des factures mensuelles du coût de l'assurance-groupe.

De plus, le Syndicat sera informé à tous les six (6) mois de l'expérience du groupe.

21.06 Chaque salarié reçoit lorsqu'il termine sa période de probation un pamphlet simplifié expliquant le plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 22 - APPLICATION DU SALAIRE

22.01 Un salarié qui occupe temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction dont le taux de salaire est plus bas conserve son taux de salaire pour la durée d'une telle occupation. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas de mise à pied.

22.02 Un salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié, cinquante pour cent (50%) ou plus d'une journée régulière de travail ou cinquante pour cent (50%) ou plus d'une semaine régulière de travail, sur une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la sienne, reçoit le taux de salaire prévu pour cette fonction pour toute la journée ou toute la semaine selon le cas.

22.03 Un salarié qui est déplacé à sa propre demande à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction.

22.04 Un employé visé à la clause 14.06 conserve le salaire qu'il avait sur la fonction abolie jusqu'à ce que le taux de sa nouvelle fonction le rejoigne.

22.05 Un salarié, ayant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté, requis d'être déplacé à une fonction dont le taux de salaire est inférieur à sa fonction habituelle parce que ses capacités sont inférieures à la normale, maintient son taux de salaire sans augmentation jusqu'à ce que le taux attaché à sa nouvelle fonction rejoigne le taux de salaire qu'il détient.

ARTICLE 23 - SURTEMPS

23.01 A) Tout travail effectué par un salarié en dehors de son horaire régulier, apparaissant à l'annexe "A" ou à l'annexe "G" de cette convention, est considéré comme du surtemps et est rémunéré à taux et demi, sauf s'il est autrement spécifié dans le présent article.

B) A l'exception des camionneurs, vu qu'ils ont une fonction assez particulière, aucun salarié ne fait de surtemps à moins d'en avoir été autorisé par l'Employeur.

23.02 A) Le temps supplémentaire est accompli volontairement et est rémunéré à taux et demi, sauf s'il est autrement spécifié. Il est divisé aussi équitablement que possible parmi les salariés accomplissant le même genre de travail au sein d'une même équipe. Le système de rotation est alors mis en pratique. Le salarié qui refuse son tour le perd.

Un registre de la répartition du surtemps est tenu par l'Employeur et disponible pour chaque secteur à des fins de consultation par les délégués du Syndicat.

B) 1. En autant que possible, le surtemps de fin de semaine à être effectué à la fabrication ou à l'expédition le samedi (de 07h30 à 16h30) est offert par ordre, d'abord aux salariés de l'équipe régulière de jour, de soir et de nuit ensuite.

2. En autant que possible, le surtemps de fin de semaine à être effectué à la fabrication ou à l'expédition le samedi (de 16h25 à 00h05) est offert par ordre, d'abord aux salariés de l'équipe régulière de soir, de nuit et de jour ensuite.

3. En autant que possible, le surtemps de fin de semaine à être effectué à la fabrication ou à l'expédition du vendredi soir au samedi matin (de 00h00 à 07h35) est offert par ordre, d'abord aux salariés de l'équipe régulière de nuit, de soir et de jour ensuite.

4. En autant que possible, le surtemps à être effectué à la fabrication ou à l'expédition le dimanche (de 00h00 à 24h00) est réparti équitablement entre tous les salariés des trois (3) équipes régulières pour le même genre de travail.

23.03 A) Tout travail effectué en surtemps le dimanche est rémunéré à taux double.

B) Tout travail effectué en surtemps après la semaine régulière de travail ou l'horaire hebdomadaire respectif est rémunéré à taux double après quatre heures et demie ($4\frac{1}{2}$) de surtemps.

C) Tout travail effectué en surtemps le lundi par un salarié travaillant sur une semaine régulière du mardi au samedi est rémunéré à taux double après avoir effectué quatre heures et demie (4½) de surtemps cette journée-là. Pour fins d'application de cette clause, le lundi est compris entre 00h00 à 24h00.

D) Tout travail en surtemps effectué après quinze (15) heures de surtemps dans une semaine est rémunéré à taux double.

23.04 Tout salarié qui accepte de travailler un jour de congé chômé et payé mentionné à l'article 31 de cette convention est payé à raison de temps double en plus du paiement du congé, s'il y a lieu.

23.05 Le salarié qui accepte de travailler en surtemps pour un minimum de trois (3) heures suivant ou précédant immédiatement son horaire quotidien reçoit une allocation de repas de trois dollars ($3.00) ou un coupon valable pour un repas chaud à la cafétéria lorsqu'en opération, dans le cas où aucune interruption de repas n'est allouée.

23.06 Tout salarié qui accepte de travailler sur demande, en surtemps, en dehors de son horaire régulier, en autant que ce ne soit pas immédiatement avant ou après son horaire régulier est rémunéré au taux de surtemps applicable ou trois (3) heures à taux et demi, le plus avantageux des deux s'appliquant pour le salarié. Celui-ci doit être disponible pour lesdites heures.

23.07 Tout salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire non consécutif à ses heures régulières de travail, alors qu'une période de repas ou repos non rémunérée lui a été accordée, est tenu de travailler pendant le temps requis jusqu'à un maximum de trois (3) heures de travail.

23.08 Dans le cas où un salarié n'est pas présent au travail au début de son équipe, le salarié qui devait être remplacé peut être requis de demeurer à son travail pour un maximum d'une (1) heure consécutivement à la fin de son équipe et payé pour un minimum d'une (1) heure afin de permettre au contremaître de trouver un remplaçant dans les plus brefs délais.

De plus, dans le cas où le salarié ne peut bénéficier de son moyen de transport habituel, l'Employeur assure ledit transport et en défraie les coûts.

23.09 Suite à un appel (call), à chaque fois qu'un salarié accepte de travailler en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré au taux de surtemps applicable ou, au minimum pour trois (3) heures à taux et demi, le plus avantageux des deux s'appliquant pour le salarié.

23.10 Un salarié qui a commencé la semaine sur une équipe de jour, de soir ou de nuit et a transféré, durant la même semaine, à la demande de l'Employeur, à une équipe différente dans le but de remplacer un salarié absent ou à cause d'un accroissement de la production est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées sur sa nouvelle équipe pour la première (1ère) journée qui suit un tel transfert.

23.11 A) Lorsqu'il s'agit d'un salarié qui accepte de travailler en surtemps, celui-ci doit être affecté sur un poste où du travail est requis, la priorité étant accordée au salarié du poste régulier de l'équipe alors en cours.

B) Un groupe de salariés qui accepte de travailler en surtemps peut être affecté sur la ligne où le travail est requis après une interruption pour repas entre la fin de l'équipe régulière et le début du surtemps, les salariés de l'équipe régulière en cours pouvant être affectés à d'autres lignes, conformément à la clause 14.04, dans le cas où leur ligne régulière n'a pas à travailler durant toute l'équipe régulière.

23.12 Lorsqu'un salarié travaille en surtemps, il reçoit le taux de salaire de sa fonction régulière ou celui de la fonction à laquelle il est affecté en surtemps, le plus avantageux des deux s'appliquant.

23.13 Les salariés payés sur une base hebdomadaire qui accomplissent du travail supplémentaire reçoivent un taux/heure calculé de la manière suivante:

> Le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures régulières de la semaine de travail, augmenté au taux de surtemps applicable.

23.14 Pour les salariés appelés à travailler en surtemps pour moins de deux (2) heures consécutivement à leurs heures régulières de travail, une période de cinq (5) minutes rémunérées au taux applicable leur sera allouée à la fin de ladite période de surtemps et aucune période de repos ne leur sera accordée.

23.15 A moins d'en avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat ou de circonstances exceptionnelles, un gardien ne peut quitter son poste à la fin de son équipe régulière de travail avant d'être relevé par son remplaçant, entendu toutefois que cette exigence ne vaut que pour quatre (4) heures au maximum suite à ses heures régulières.

23.16 Malgré la clause 23.02 A), un électricien devra faire trois (3) heures de surtemps le dimanche de 22h00 à 01h00 le lundi, lorsque requis par l'Employeur et ce, pour le départ des fours et pour d'autres travaux. Ce surtemps est rémunéré au taux applicable. Ce surtemps sera divisé entre les électriciens aussi équitablement que possible.

Cependant, dans le cas où un électricien serait affecté en permanence sur l'équipe de nuit, cette disposition ci-haut ne s'appliquerait plus.

ARTICLE 24 - PRIMES

24.01 Une prime de vingt-deux (22) cents l'heure est payée à tous les salariés qui travaillent sur l'équipe de soir et une prime de trente-sept (37) cents l'heure à ceux qui travaillent sur l'équipe de nuit. De plus, le salarié travaillant 50% et plus de ses heures régulières après 18h00 ou avant 06h00 ainsi que le salarié dont l'équipe régulière débute après 12h00, reçoit la prime applicable sur toutes ses heures régulières travaillées.

Dans le cas de surtemps, la prime ne s'applique pas si ladite prime n'est pas déjà incluse à son salaire régulier.

P.S. Pour fins d'application de cette clause, relativement à la prime de soir ou de nuit, la ligne de séparation se situe entre la fin de l'équipe de soir et le début de l'équipe de nuit.

24.02 Tous les salariés des catégorie I, II et IV occupant une fonction de chef de groupe reçoivent une prime de trente (30) cents l'heure.

Tous les salariés de la catégorie III occupant une fonction de chef de groupe reçoivent une prime de quarante (40) cents l'heure.

24.03 Tout salarié de la catégorie III à qui l'Employeur exige d'être qualificateur a droit à une prime de trente-cinq (35) cents l'heure.

24.04 Une prime de trente-sept (37) cents l'heure est accordée aux salariés de l'entretien, de l'atelier, de la sûreté et de la sanitation (sauf les équipes partielles de fin de semaine) pour chaque heure travaillée en temps régulier sur un horaire régulier débutant le samedi après 07h30 et le dimanche avant 18h00.

ARTICLE 25 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

25.01 Une période non rémunérée d'une (1) heure est accordée aux salariés de l'équipe de jour pour le repas du midi.

P.S. A l'exception des salariés affectés au travail de préparation d'équipe dont l'heure du dîner est autrement cédulée et qui apparaît en annexe "G" à cette convention, l'heure du dîner pour la masse des salariés est de 12h00 à 13h00.

25.02 Une période minimum non rémunérée d'une (1) heure peut être accordée aux salariés des équipes régulières de jour appelés à travailler en surtemps après 18h00.

25.03 A moins de circonstances exceptionnelles, le travail doit cesser cinq (5) minutes avant l'heure de terminaison des horaires prévus à l'annexe "A" et à l'annexe "G"; par contre, le salarié doit être au travail à l'heure cédulée. Il est entendu que l'employé, après avoir poinçonné à l'intérieur de ce cinq (5) minutes, peut à sa discrétion quitter l'usine, à moins de circonstances exceptionnelles.

25.04 Les périodes de repos et de repas sans perte de salaire sont accordées de la manière suivante:

a) dix (10) minutes de repos vers le milieu de chaque demi-journée de travail aux salariés de l'équipe de jour;

b) trente (30) minutes de repas vers le milieu de la journée de travail aux salariés affectés aux équipes de soir et de nuit;

c) les salariés appelés à travailler deux (2) heures et plus en surtemps après leurs heures régulières ont droit à une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire.

d) pour les camionneurs, une période de repos de dix (10) minutes par deux (2) heures de travail, sauf les repas ou lunch, selon les circonstances.

P.S. Toutes ces périodes sont cédulées par l'Employeur, sauf pour les camionneurs.

ARTICLE 26 - HABITS DE TRAVAIL

26.01 Les camionneurs doivent porter l'uniforme réglementaire défrayé à 100% du coût d'achat par l'Employeur, pourvu qu'il ne dépasse pas un (1) par deux (2) ans. Il est composé comme suit:

1 casquette
1 coupe-vent toute-saison
1 coupe-vent nylon-hiver
2 pantalons d'hiver
2 pantalons d'été
3 chemises d'hiver perma-press
3 chemises d'été perma-press
4 cravates
1 veste ou gilet

L'Employeur met à leur disposition gratuitement écusson, vareuse ou autre pièce de vêtement spécial nécessité par le service.

26.02 Tous les salariés de la fabrication et de la sanitation requis de porter un uniforme le reçoivent gratuitement de l'Employeur, à raison de:

1. deux (2) sets à la signature de la convention et deux (2) autres à chaque anniversaire de ladite convention.

2. les nouveaux salariés reçoivent un (1) set à l'embauche et un autre set après trois (3) mois et par la suite, le paragraphe 1 ci-dessus s'applique. C'est la responsabilité des salariés d'entretenir leurs uniformes dont le set se compose comme suit:

1 pantalon et une chemise ou un smoke
1 calot ou coiffe

3. Nonobstant le paragraphe 1, pour certains employés de la sanitation, l'Employeur pourra remplacer l'uniforme par des vareuses ou vêtements plus appropriés qui demeureront la propriété de l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur en assumera l'entretien.

26.03 Pour ce qui est des salariés du garage, de l'atelier et de l'entretien mécanique, où ça exige des uniformes, l'Employeur les fournit annuellement et les entretient gratuitement.

26.04 Suivant les exigences de service, et contre signature des salariés, l'Employeur fournit gratuitement tout équipement ou vêtement spécial qui demeure la propriété de l'Employeur, tel que vareuse, gants, bottes, tabliers de cuir, parka en mouton, casquettes, etc..

26.05 Les gardiens doivent porter l'uniforme réglementaire, défrayé à 100% du coût d'achat par l'Employeur, pourvu qu'il ne dépasse pas un (1) par deux (2) ans. Il est composé comme suit:

3 chemises d'hiver
3 chemises d'été
2 cravates
2 pantalons d'hiver
2 pantalons d'été
1 tunique
1 gilet de laine
1 casquette
1 coupe-vent

26.06 Le port de l'uniforme ou des habits de travail des salariés doit se faire de façon sécuritaire.

De plus, les salariés doivent utiliser les équipements de sécurité mis à leur disposition lorsque les règlements de sécurité l'exigent.

26.07 L'Employeur pourra exiger pour certains groupes de salariés de porter des chaussures de sécurité. Dans un tel cas, l'Employeur paiera au 1er mai de chaque année à chacun de ces salariés la somme de $30.00 sur présentation de pièces justificatives, à la condition que ce salarié ait au moins deux (2) ans d'ancienneté et qu'il ne soit pas mis à pied à la date ci-haut mentionnée.

ARTICLE 27 - CONGES SANS SOLDE

27.01 Une permission d'absence pour des raisons autres que celle mentionnée à 27.02 est à la discrétion de l'Employeur. Toutefois, un salarié qui désire une permission d'absence prolongée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur. Ce dernier, si il lui accorde, le fait par écrit dont copie est remise au Syndicat accompagnée d'une copie de la demande du salarié.

27.02 L'Employeur convient, sur demande écrite par l'Agent d'affaires du Syndicat, 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. Une telle demande doit être adressée à la direction du personnel au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 28 - CONGES SOCIAUX ET DEVOIR DE JURE

28.01 Devoir de juré

A) Un salarié requis de servir comme juré doit être payé pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

B) Les salariés doivent aviser la direction du personnel de l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection comme juré. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Ministère de la Justice démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçue.

28.02 Congés sociaux

A) Tout salarié qui a complété cinquante (50) jours ouvrables en dedans de six (6) mois a droit sans perte de salaire aux congés suivants:

un maximum de cinq (5) jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant;

de trois (3) jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur;

un (1) jour en cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru.

à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement, sauf le cas du conjoint ou de l'enfant, et que ce soit dans le but de préparer les funérailles ou d'y assister.

En cas de naissance d'un enfant d'un salarié, une (1) journée est accordée sans perte de salaire, en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement après préavis à l'Employeur.

N.B. Le salarié doit alors prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique. Dans tous ces cas d'absence, les heures pour chacun de ces jours sont payées selon l'horaire régulier de chacun des groupes de salariés concernés.

B) Les congés sociaux mentionnés dans le paragraphe précédent sont monnayables à raison de un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire régulier pour chaque congé social, en plus du temps effectivement travaillé, pour le camionneur au travail et en voyage à l'extérieur lors de l'événement, au autant qu'il ramène lui-même son camion. Par contre, le temps de retour est inclus dans le permis d'absence pour le camionneur qui demande d'être remplacé.

28.03 Une preuve attestant le décès peut être exigé par l'Employeur avant paiement.

ARTICLE 29 - CONGES-MALADIE ET PRIMES D'ASSIDUITE

29.01 Tout employé comptant six (6) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de chaque année reçoit un crédit de cinq (5) jours pour congés-maladie, payable par jour complet au taux de salaire régulier. Le salaire régulier se définit comme étant le taux applicable dans la semaine où survient l'absence, conformément au principe de la clause 22.02.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a été absent du travail plus de trois (3) mois consécutifs pour des raisons autres que ses vacances annuelles ou congés payés prévus à cette convention, reçoit un crédit d'un (1) jour par deux (2) mois de travail.

29.02 Les salariés qui complètent leurs premiers six (6) mois d'ancienneté durant une année de convention reçoivent un crédit maximum de cinq (5) jours de congés-maladie à raison de un (1) jour par deux (2) mois complets de calendrier, selon les mois à courir à partir de la date où ils complètent leurs premiers six (6) mois d'ancienneté jusqu'à la fin de cette même année de convention. Ces jours d'absence pour maladie sont payables de la façon prévue à la clause 29.01.

29.03 Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues à la clause 29.01, l'Employeur accorde en décembre de chaque année à chaque salarié comme prime d'assiduité un montant égal à 100% des congés-maladie non utilisés au taux de salaire de la fonction régulière.

29.04 Le salarié, qui complète six (6) mois d'ancienneté durant une année de convention, reçoit au mois de décembre, comme prime d'assiduité, un montant égal à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois, suivant ses premiers six (6) mois, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours pour une telle année de convention.

29.05 Un salarié qui quitte l'Employeur reçoit le paiement de ses congés-maladie non utilisés selon les dispositions mentionnées ci-dessus et ce, au prorata du nombre de mois écoulés entre le 1er décembre précédant son départ et la date de son départ. Le calcul se fait de la façon suivante: une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois complet écoulé entre le 1er décembre précédant son départ et la date de son départ jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, moins le nombre de jours utilisés.

29.06 Pour les fins d'application de la présente clause, l'année signifie la période entre le premier décembre de l'année et le trente novembre de l'année suivante.

29.07 Nonobstant la clause 29.01, pour les camionneurs, les congés-maladie sont payés en fonction du nombre d'heures régulières effectivement perdues au cours de la semaine en raison de la maladie, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par année, et ce, payable selon la formule prévue à 29.01.

29.08 Les congés de maladie prévus peuvent être utilisés par l'employé pour des motifs autres que la maladie à condition qu'il en ait obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 30 - CONGE DE MATERNITE

30.01 Une salariée enceinte ayant complété sa période de probation a droit à un congé pour maternité, sans paie, d'une durée de neuf (9) mois réparti avant et après la date de la naissance. Un congé de maternité peut être prolongé de trois (3) mois si ces trois (3) mois sont pris avant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 31 - CONGES CHOMES ET PAYES

31.01 Les congés suivants sont chômés et payés à chaque année contractuelle, au salarié qui a complété cinquante (50) jours ouvrables en dedans d'une période de six (6) mois et qui est présent le jour ouvrable complet précédant immédiatement et le jour ouvrable complet suivant immédiatement le congé à moins que son absence ou son retard ne soit motivé par une raison valable acceptée par l'Employeur.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Jour du Canada (Dom.)
Fête du Travail
L'Action de Grâces
La veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
La veille du Jour de l'An

Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer l'un ou l'autre de ces congés pour une autre journée ouvrable si elles le désirent, pourvu qu'un tel changement soit satisfaisant pour les deux parties.

31.02 La rémunération du congé est déterminée selon l'horaire établi pour chacun des groupes de salariés et basée sur le taux applicable dans la semaine où le congé survient, conformément au principe de la clause 22.02. La prime de l'équipe de soir ou de nuit ainsi que la prime de chef de groupe et de qualificateur est incluse dans le paiement des congés pour les salariés qui ont normalement droit à ces primes. La rémunération du congé pour un salarié payé sur une base hebdomadaire est le un cinquième (1/5) de son taux hebdomadaire de salaire.

Ne tenant pas compte de ce qui précède, dans le cas des gardiens dont la semaine de travail est de trois (3) jours, la rémunération du congé statutaire est égale à soixante pourcent (60%) d'une journée normale de travail (voir relève 11).

31.03 Ne tenant pas compte de la clause 31.01, le salarié ayant été mis à pied ou rappelé au travail sept (7) jours ouvrables et moins de l'un ou l'autre des congés qui y sont mentionnés, est éligible au paiement de tels congés.

31.04 Advenant qu'un congé coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci reçoit l'équivalent en argent à moins d'entente avec l'Employeur pour prendre le congé en d'autre temps.

31.05 Si un salarié s'absente du travail pour cause de maladie, grossesse ou accident et que durant une telle période survient un congé prévu au présent article, auquel un salarié aurait droit en vertu des dispositions du présent article, le salarié est payé lors de son retour au travail pour tout congé survenu au cours des quinze (15) premières semaines de son absence. Toutefois, si le salarié bénéficie de prestations pour compensation de salaire durant cette période de quinze (15) semaines, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant versé pour une telle compensation et le paiement normal des congés statutaires.

31.06 Il est convenu que chaque congé chômé et payé coïncidant avec un samedi ou un dimanche est reporté à un jour ouvrable par entente mutuelle écrite entre les parties.

Dans le cas d'horaires où la durée du travail est différente d'un jour à l'autre, le congé férié est payé sur une base de huit (8) heures. Toutefois, l'horaire de travail de la semaine où survient le congé férié sera modifié de façon à conserver trente-deux (32) heures de travail en quatre (4) jours.

S'il y a plus d'un congé dans une semaine, on procède de la même manière pour chacun des congés.

ARTICLE 32 - VACANCES

32.01 Ne tenant pas compte des dispositions de la clause 12.01, c'est la durée continue de service pour l'Employeur, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Unité de négociation, qui détermine le nombre de semaines de vacances annuelles dues à chaque salarié.

32.02 Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au premier mai de chaque année reçoivent lors de leur période de vacances l'indemnité de vacances prescrite par la Loi sur les normes du travail.

32.03 A) Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit:

Années de service au 1er mai précédant les vacances	Semaines de vacances	Salaire gagné durant l'année précédant le 1er mai
Moins de 5	Selon N.T.	4%
5 ans et plus	3	6%
10 ans et plus	4	8%
19 ans et plus	5	10%
28 ans et plus	6	12%

N.B. Dans tous les cas, le salarié ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire d'une semaine régulière de travail pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux pour lui, à condition de ne pas avoir été mis à pied plus de deux (2) mois ou de ne pas avoir été absent pour cause de maladie ou accident pour plus de six (6) mois pendant l'année de base; autrement, il reçoit la rémunération pour les vacances selon les pourcentages ci-haut spécifiés. L'employé susceptible d'être mis à pied pour une longue période aura la possibilité de prendre ses vacances au moment de sa mise à pied.

B) Si un salarié acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci aura droit de prendre, à compter de sa date anniversaire d'embauche, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1er mai suivant. Ces jours de vacances additionnels sont rémunérés selon le salaire régulier du salarié.

32.04 Parmi les salariés d'une même équipe et/ou d'un même département, occupant une même fonction, ce sont les salariés par ordre et ayant le plus d'ancienneté qui ont le premier choix quant à leur période de prise de vacances. Dans l'éventualité où plus d'un salarié aurait la même date d'ancienneté sur une même fonction, c'est le salarié ayant acquis une telle fonction le premier qui a le premier choix.

D'autre part, pour fins d'application de cette clause, certaines fonctions peuvent être regroupées et considérées comme étant une seule et même fonction. Ce regroupement est fait par l'Employeur après consultation auprès du comité du Syndicat et est donné par écrit en mars de chaque année pour ce qui est des deux (2) semaines de vacances prises

durant la période d'été. L'Employeur indique en même temps au Syndicat le nombre de salariés qui peuvent, par fonction définie comme telle pour fins d'application de vacances, être en vacances annuelles au cours de chacune des semaines visées à la clause 32.05.

Cependant, les salariés de la classe VI de l'annexe "E" peuvent être regroupés par ligne aux fins d'application de la présente clause.

32.05 A) Deux (2) semaines de vacances annuelles sont prises entre le début de la semaine incluant le quinze (15) juin et la Fête du Travail. Si le salarié a droit à plus que deux (2) semaines de vacances, cette ou ces semaine(s) ou parties de semaines est (sont) prise(s) en dehors de la période d'été ci-haut mentionnée, c'est-à-dire entre le 1er mai et la semaine incluant le 15 juin de la même année et entre la Fête du Travail et le 1er mai suivant, et ce, après entente entre l'Employeur et le salarié en conformité avec les dispositions de la clause précédente.

B) Ne tenant pas compte de ce qui précède, un salarié qui en fait la demande peut être autorisé par l'Employeur à prendre ses vacances à une période qui lui convient à cause de circonstances exceptionnelles, entendu toutefois que l'ancienneté ne sera pas brimée à cause d'une telle autorisation.

C) Le salarié ayant droit au 1er mai à cinq (5) semaines de vacances peut, s'il le désire, prendre trois (3) semaines à l'intérieur de la période d'été mentionnée au paragraphe A) de cette clause.

32.06 Le salarié qui est absent du travail par maladie ou accident avant ses vacances et que cette absence par maladie ou accident se prolonge durant la période qu'il avait choisie pour ses vacances, peut choisir une autre période s'il le désire pour prendre ses vacances, le tout en conformité avec les dispositions des clauses précédentes.

32.07 Les salariés qui terminent leur emploi avec l'Employeur reçoivent la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de cet article.

32.08 A) L'Employeur a la possibilité de fermer l'usine pour vacances durant une période maximale de deux (2) semaines en juillet et août.

B) D'autre part, l'Employeur peut également fermer l'usine une (1) semaine en juillet et août, à condition que la deuxième (2ième) semaine de vacances des salariés soit accordée selon les équipes dans la semaine précédant et suivant la semaine de fermeture pour vacances.

C) L'Employeur peut également fermer l'usine durant une semaine (congés fériés exclus) entre le vingt-deux (22) décembre et le six (6) janvier, les salariés ayant droit à une troisième (3ième) semaine de vacances peuvent s'ils le désirent prendre cette semaine à ce moment-là. Toutefois, dans ce cas, il sera loisible à l'Employeur d'opérer certaines lignes ou certains secteurs selon les besoins. De plus, le Syndicat sera consulté avant la mise en application du présent paragraphe.

ARTICLE 33 - GARANTIE DE TRAVAIL

33.01 Compte tenu que l'Employeur opère dans un marché variable, ce dernier fera tous les efforts possibles pour assurer une pleine semaine de travail à ses salariés.

De plus, excepté dans les cas d'acte de Dieu, d'incendie, de manque d'énergie ou d'arrêt de travail d'un autre groupe de salariés de l'Employeur, ce dernier, pourvu qu'il n'ait pas déterminé autrement ses opérations et que le salarié ou les salariés concernés n'aient pas été avisés au préalable, garantit à tout salarié, qui se présente normalement au travail sur son équipe régulière, un minimum d'une (1) journée de salaire à son taux régulier, à condition qu'il exécute le travail qu'on lui offre.

Nonobstant ce qui précède, lorsque l'Employeur garde les employés à sa disposition dans l'établissement, ceux-ci sont rémunérés pour ce temps-là.

ARTICLE 34 - DIVERS

34.01 Discrimination

De façon générale, les parties conviennent qu'aucune discrimination ne sera faite eu égard au sexe des salariés, le tout conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

En conséquence, les fonctions de l'annexe "D" sont ouvertes tant aux hommes qu'aux femmes sujet aux dispositions des articles 12, 13, 14 et 15 de la présente convention.

34.02 Assurance-chômage

L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à fournir les explications nécessaires afin de permettre aux salariés mis à pied de remplir adéquatement leur demande de prestations d'assurance-chômage. A cette fin, au cours de la convention, une formule explicative est distribuée aux salariés lors des mises à pied.

34.03 Planification de la production

De façon générale, l'Employeur planifie en autant que possible, sa production de telle sorte qu'elle soit effectuée d'abord sur l'équipe de jour, et ensuite, sur l'équipe de soir et de nuit.

Par conséquent, il n'est pas dans l'intention de l'Employeur de fermer des lignes de production en permanence de jour pour en faire la fabrication le soir ou la nuit.

34.04 Les étudiants

Les étudiants sont aussi considérés comme faisant partie de l'Unité de négociation sauf que dans l'éventualité où de tels salariés décidaient de demeurer à l'emploi permanent de l'Employeur, ceux-ci ne seraient assujettis à la clause 12.02 qu'au moment où l'Employeur les accepte comme réguliers, c'est-à-dire au moment où ils perdent leur statut d'étudiant.

34.05 La paie

La paie est distribuée à tous les salariés au plus tard le jeudi de chaque semaine.

L'Employeur convient d'informer les salariés des avantages à bénéficier du système de dépôt direct de leur salaire à une banque ou à une caisse de leur choix, en accord avec l'Employeur, dans un compte réservé à leur nom; si le nombre de salariés intéressés à se prévaloir de ce système est à la satisfaction de l'Employeur, ces salariés auront l'opportunité d'utiliser ledit système.

34.06 Recrutement de la main-d'oeuvre spécialisée

L'Employeur favorise dans la mesure du possible le recrutement de sa main-d'oeuvre pour devenir spécialisé tel que décrit en annexe "F", parmi ses salariés pourvu qu'ils détiennent un minimum d'expérience et/ou les aptitudes requises en ce domaine.

ARTICLE 35 - REGIME DE RETRAITE

35.01 Tout participant en service verse à titre de cotisation au Régime de retraite une somme égale à cinq pour-cent (5%) de son salaire cotisable régulier. Le salaire cotisable régulier exclut tout surtemps.

35.02 La contribution minimale de l'Employeur est égale à 50% des cotisations totales des employés.

35.03 L'Employeur garantit les rentes prévues au Régime de retraite Fonds "C".

35.04 L'Employeur fournit au membres du Comité de retraite et au Syndicat, une copie approuvée et conforme du Régime de retraite ainsi que les états financiers dudit régime.

35.05 Un feuillet explicatif à jour est distribué aux participants.

ARTICLE 36 - AMENDEMENTS A LA CONVENTION

36.01 Si au cours de la durée de cette convention, les parties consentaient par écrit à tout amendement ou supplément au texte actuel, ces nouvelles stipulations seraient aussi assujetties aux dispositions pertinentes et applicables de la convention collective.

ARTICLE 37 - ANNEXES

37.01 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention:

Annexe "A": Semaine de travail et horaires de travail.

Annexe "B": Dispositions particulières pour les camionneurs.

Annexe "C": Dispositions particulières pour les employés de métier.

Annexe "D": Description des fonctions.

Annexe "E": Classification des fonctions et taux de salaire.

Annexe "F": Liste des fonctions spécialisées.

Annexe "G": Horaires de certaines fonctions.

Annexe "H": Equipes partielles de fin de semaine (sanitation).

Annexe "I": Lexique

Annexe "J": Indexation du coût de la vie.

Annexe "K": Liste des droits de fonction automatiques.

ARTICLE 38 - DUREE DE LA CONVENTION

38.01 Cette convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984.

38.02 Tous les salariés demeurés sur la liste de paie après le 1er janvier 1983 recevront la rétroactivité au 1er janvier 1983 applicable pour l'augmentation des taux de salaire réguliers pour l'année 1983 prévue dans chaque classification et, selon le cas, à taux simple ou à taux de surtemps applicable, multiplié par le nombre d'heures effectivement travaillées.

N.B. Pour les fins d'application de la présente clause, le taux de salaire régulier est le taux de salaire attribué à une fonction occupée de façon permanente par un salarié.

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Ste-Marie de Beauce, ce 20 ième jour de mai 1983.

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

Roland Thetard

Gilles Lebrun

Colette Ferland

Claude Doyon.

Hélène St-Hilaire

René Bégin

Céline Vachon

Claude Jacques

Juliette Simard

Lionel Demers

VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC.

Manager

Brigitte Doyon

Me Monsieur Thg

Claude Cameron

Clerk Secretary

Witness

Witness

ANNEXE "A"

SEMAINE DE TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail est la suivante:

1. Fabrication

A) Pour les salariés de l'équipe de jour, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 07h30 à 16h30.

B) Pour les salariés de l'équipe de soir, trente-huit heures et vingt minutes (38h20) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quarante minutes (07h40), du lundi au samedi inclusivement, de 16h25 à 00h05.

C) Pour les salariés de l'équipe de nuit, trente-sept heures et cinquante-cinq minutes (37h55) réparties en cinq (5) jours de sept heures et trente-cinq minutes (07h35), du lundi au vendredi matin inclusivement, de 00h00 à 07h35.

D) Ne tenant pas compte de la clause 23.01 b) et des paragraphes 1-A), 1-B) et 1-C) de la présente annexe, l'Employeur se réserve le droit de faire débuter certains salariés affectés à un travail de préparation d'équipe un maximum d'une (1) heure avant le début de l'équipe régulière et qui est considérée comme heure régulière. Les horaires de ces salariés sont à l'annexe "G". Tout travail effectué par ces salariés en dehors de leurs horaires réguliers est rémunéré au taux de surtemps applicable. De plus, dans le cas où l'équipe suivante ne travaille pas, lesdits salariés doivent compléter l'équipe régulière sur laquelle ils travaillent.

2. La Sûreté

Pour les gardiens, les heures de travail sont de quarante (40) heures par semaine réparties de la façon suivante:

1. Barrière : 00h00 à 08h00
lundi au vendredi
(congés samedi et dimanche)

2. Vestiaire : 00h00 à 08h00
lundi au dimanche
(congés jeudi et vendredi)

3. Barrière : 08h00 à 16h00
lundi au vendredi
(congés samedi et dimanche)

4. Vestiaire : 08h00 à 16h00
mercredi au dimanche
(congés lundi et mardi)

5. Vestiaire : 16h00 à 00h00
lundi au dimanche
(congés jeudi et vendredi)

6. Barrière : 16h00 à 00h00
lundi au vendredi
(congés samedi et dimanche)

7. Relève I : Vestiaire, lundi et mardi, de 8h00 à 16h00
Vestiaire, jeudi et vendredi, de 00h00 à 08h00
Barrière, samedi, de 00h00 à 08h00 (congés mercredi et dimanche)

8. Relève II : Vestiaire, jeudi et vendredi, de 16h00 à 24h00
Barrière, samedi, de 08h00 à 16h00

Nonobstant ce qui précède, la semaine de travail de la Relève II est de vingt-quatre (24) heures et comblée par un employé à temps partiel. L'employé à temps partiel est régi par toutes les dispositions de la convention collective, sauf que les clauses concernant les vacances et les congés-maladie s'appliquent au prorata des jours ou heures travaillés.

9. Retour à l'horaire de la première semaine. Les salariés affectés à ces horaires font la rotation à tour de rôle chaque semaine, à l'exception de la relève II.

3. Entretien, atelier, achat-magasin

A) Pour les salariés de l'atelier et de l'entretien, la semaine régulière est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures.

B) Les horaires réguliers de travail sont les suivants:

Entretien, atelier et achat-magasin
JOUR: 07h30 à 16h30
SOIR: 16h15 à 00h15
NUIT: 23h45 à 07h45

N.B. Nonobstant ce qui précède, pour le magasinier affecté au garage, l'horaire de travail est le même que pour les employés du garage et pour le magasinier de l'équipe de soir, l'horaire de travail est de 16h00 à 24h00.

C) Les salariés affectés au système de rotation font trois (3) semaines consécutives de jour et une (1) semaine de soir en rotation entre ces salariés, le tout à condition qu'il soit possible d'établir une équipe de nuit fixe.

D) Dans le cas où il n'est pas possible d'établir une équipe de nuit fixe, les salariés affectés au système de rotation d'équipe de travail feront quatre (4) semaines consécutives de jour, deux (2) semaines de soir et une (1) semaine de nuit en rotation entre ces salariés. Les apprentis travaillant dans ces secteurs ont le même horaire de travail.

E) Pour les magasiniers de la Section achat-magasin, et pour les salariés des Sections atelier et du Secteur entretien affectés au système d'alternance, la semaine régulière est du lundi au samedi inclusivement avec au minimum trente-neuf (39) heures consécutives de repos par semaine établies et connues à l'avance pour chaque salarié; pour les autres salariés de la Section achat-magasin et des Sections atelier, la semaine régulière est du lundi au samedi inclusivement et pour ceux du Secteur entretien, la semaine régulière de travail est du dimanche au samedi et ce, avec trente-neuf (39) heures consécutives de repos par semaine établies et connues à l'avance pour chaque salarié.

P.S. Il est entendu que le dimanche est inclus dans les trente-neuf (39) heures consécutives de repos. Il est, de plus, convenu que les employés des sections susmentionnées ne feront pas plus que deux (2) semaines du mardi au samedi par quatre (4) semaines de travail. Dans le cas contraire, les parties se rencontreront au préalable.

F) Pour un (1) électricien du Secteur de l'entretien, la semaine régulière de travail est telle que spécifiée au paragraphe 3 A) de la présente annexe, l'horaire étant de 07h30 à 11h00 et de 12h00 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement, sauf le lundi de 05h00 à 11h00 et 12h00 à 14h00 pour faire le départ des fours et autres machineries, selon les besoins.

Si les besoins de production exigent la présence d'un électricien sur l'équipe de nuit, le nouvel horaire pour l'électricien de jour serait l'horaire normal prévu au paragraphe 3 B) de la présente annexe.

G) Malgré la clause 25.01, une période non-rémunérée d'une (1) heure est accordée aux salariés du Secteur de l'entretien et des Sections atelier de l'équipe de jour pour le repas du midi et elle est prise entre 11h00 et 13h00, selon les besoins de la fonction. Entendu toutefois que de tels salariés auront une période fixe d'établie et connue au moins le jeudi de la semaine qui précède le changement s'il y a lieu.

Toutefois, dans le cas du mécanicien d'entretien affecté au vrac, la période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas du midi est prise de 12h30 à 13h30.

H) La semaine régulière de travail pour un général à la Section atelier est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi, de 13h00 à 17h30 et de 18h30 à 22h00. De façon générale, ce salarié procède au nettoyage à la Section atelier et exécute certains autres travaux tels que: commission en ville, aide aux autres métiers dans l'atelier, etc..

4. Expédition

A) Pour les expéditeurs et les chargeurs de camions, la semaine de travail se répartit comme suit:

		Equipe de jour	Equipe de soir
Lundi	12h30 à 16h30	4h00	
	16h30 à 24h00		7h30
Mardi	06h30 à 16h30	9h00	
	16h30 à 24h00		7h30
Mercredi	06h30 à 16h30	9h00	
	16h30 à 01h00		8h30
Jeudi	06h30 à 16h30	9h00	
	16h30 à 00h30		8h00
Vendredi	06h30 à 16h30	9h00	
	16h30 à 01h00		8h30

B) Pour les transbordeurs, ils ont le même horaire de travail que les salariés de la fabrication.

C) Il n'y a pas de rotation entre les équipes mentionnées à la présente clause.

5. Entrepôt de matières premières

Pour les salariés de l'entrepôt des matières premières, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi, sans rotation, sauf que les équipes de soir et de nuit font sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par équipe de travail du lundi au vendredi.

JOUR: 07h30 à 16h30
SOIR: 16h30 à 00h00
NUIT: 00h00 à 07h30

Toutefois, dans le cas du camionneur de matières premières, l'horaire est de 07h00 à 16h00.

6. Garage

Pour les employés du garage, la semaine de travail se répartit comme suit:

lundi: 13h00 à 16h30
mardi, mercredi, jeudi: 07h30 à 16h30
vendredi: 07h30 à 16h30 et 17h30 à 22h00

Toutefois, pour deux (2) employés, l'horaire sera le suivant:

lundi: 13h00 à 17h30
mardi, mercredi, jeudi: 08h30 à 17h30
vendredi: 08h30 à 17h30 et 18h30 à 22h00

Cependant, pour l'employé affecté au lavage des véhicules, la semaine de travail se répartit comme suit:

mardi, mercredi, jeudi, vendredi: 07h30 à 17h30
samedi: 08h00 à 12h00

7. Camionneurs

Pour les camionneurs, quarante (40) heures réparties entre 00h00 le lundi et 17h00 le samedi, mais à l'intérieur d'une durée de cent huit (108) heures consécutives à compter de leur premier départ de la semaine, avec la possibilité de prendre une période de dix (10) heures de relâche entre chaque jour.

Toutes les heures faites en dehors de sa période de cent huit (108) heures pour compléter ses quarante (40) heures, seront payées au taux de surtemps applicable en addition de ses heures régulières travaillées pendant cette période de cent huit (108) heures. Un camionneur ne peut refuser de voyage s'il n'a pas complété quarante (40) heures de travail dans une semaine à moins que ce voyage ne l'amène à faire plus de cinq (5) heures de surtemps en sus de quarante (40) heures.

8. Apprenti camionneur et préposé à la cour

Pour les apprentis camionneurs et les préposés à la cour, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit:

	Equipe de jour	Equipe de soir
Lundi	07h00 à 16h00	15h30 à 18h00 19h00 à 24h00
Mardi	07h00 à 16h00	15h30 à 18h00 19h00 à 24h00
Mercredi	07h00 à 16h00	15h30 à 18h00 19h00 à 01h00
Jeudi	07h00 à 16h00	15h30 à 18h00 19h00 à 00h30
Vendredi	07h00 à 16h00	15h30 à 18h00 19h00 à 01h00

Nonobstant ce qui précède, pour un préposé à la cour, la semaine de travail est répartie comme suit:

lundi: 12h00 à 16h00
mardi à vendredi inclusivement: 06h00 à 16h00

et pour un deuxième préposé à la cour:

mardi au vendredi inclusivement: 07h30 à 17h30
samedi: 07h30 à 11h30

Le choix de l'horaire sera offert par ancienneté.

P.S. Pour les préposés à la cour qui remplacent les camionneurs et les apprentis camionneurs en apprentissage sur la route, c'est le paragraphe 7 du présent annexe qui s'applique.

9. Sanitation

A) Pour les salariés de la sanitation, la semaine régulière est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures.

B) Les heures régulières de travail sont les suivantes:

JOUR: 07h30 à 16h30
SOIR: 16h30 à 00h30
NUIT: 23h15 à 07h15

C) Pour les salariés de la sanitation, la semaine régulière est du lundi au samedi inclusivement avec deux (2) journées consécutives de repos par semaine établies et connues à l'avance pour chaque salarié.

D) Une période non-rémunérée d'une (1) heure est accordée aux salariés de la sanitation de l'équipe de jour pour le repas de midi et est prise entre 11h00 et 14h00 selon les besoinsde la fonction.

E) Les heures de travail des salariés affectés au ménage des locaux des bureaux sont de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi, et sont comprises entre 17h00 et 04h30. Entendu toutefois que de tels salariés ont un horaire fixe établi et connu au moins le jeudi de la semaine qui précède le changement s'il y a lieu.

F) Les heures régulières des salariés de l'équipe partielle durant les fins de semaine, soit le vendredi, le samedi et le dimanche sont:

GROUPE I :	vendredi	23h30 à 07h30 le samedi
	samedi	13h00 à 16h30
	dimanche	07h30 à 16h30
GROUPE II:	samedi	07h30 à 16h30
	dimanche	07h30 à 16h30

N.B. Certains salariés permanents de l'Employeur travaillant régulièrement pour une autre section que la sanitation peuvent travailler de façon régulière sur l'équipe partielle ci-haut prévue, lesdits salariés étant rémunérés à taux régulier de la fonction exercée pour les heures ainsi faites sur la fonction au sein de ladite équipe.

G) La semaine régulière de travail des opérateurs de machine à laver est:

- pour l'équipe de jour, quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 07h30 à 16h30.

- pour l'équipe de soir, trente-huit heures et vingt minutes (38h20) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quarante minutes (07h40), du lundi au samedi inclusivement, de 16h25 à 00h05.

- pour l'équipe de nuit, trente-sept heures et cinquante-cinq minutes (37h55) réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept heures et trente-cinq minutes (07h35), du lundi au samedi inclusivement, de 00h00 à 07h35.

10. Modification ou création d'horaires de travail

Advenant la nécessité de modifier ou de créer un (1) ou des quarts, chiffres ou équipes, les parties en négocieront les horaires au même titre que cette convention collective; à défaut d'entente entre les

parties, le différend sera soumis à un conseil d'arbitrage, conformément au chapitre IV du présent Code du Travail du Québec. Il est convenu qu'aucun changement ne sera apporté tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas entente.

11. Réduction des heures de travail

En cas de réduction des heures de la semaine régulière de travail à la demande de l'Employeur, les heures ainsi réduites seront compensées en totalité. Advenant le cas de réduction des heures de la semaine régulière de travail par suite d'une mesure législative, les heures ainsi réduites seront compensées selon les stipulations de cette mesure législative.

12. Alternance ou rotation

Les salariés affectés à des équipes alternantes ou rotatives peuvent, d'un commun accord et après consentement du contremaître, changer leur semaine pour des raisons personnelles.

ANNEXE "B"

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CAMIONNEURS

1. L'Employeur attribue les montants suivants:

	1983	1984
Un repas	$ 6.00	$ 6.25
Un demi-repas	$ 3.00	$ 3.25
Un coucher (1)	$19.00	$20.00

(1) Le camionneur doit présenter une preuve dans le cas où le montant du coucher excède ce qui est prévu.

Les allocations de repas sont payées comme suit:

- pour une route de 3 heures et plus : 1 repas
- pour une route de 5 heures et plus : 1 repas et demi
- pour une route de 8 heures et plus : 2 repas et demi
- pour une route de 10 heures et plus: 3 repas
- pour une route de 12 heures et plus: 3 repas et demi

2. La politique passée de l'Employeur en ce qui a trait à l'avance monétaire de voyage aux camionneurs est maintenue pour la durée de la convention; cette avance ne doit pas être utilisée pour des fins personnelles.

3. L'Employeur ouvre le changement des routes au mois de mai de chaque année. Les salariés qui ont le plus de temps de service sur le camionnage chez Vachon ont la préférence sur le choix des routes. Dans le cas de départ d'un salarié sur une route, ou pour toute absence d'une (1) semaine ou plus, à l'exception des vacances, cette route est offerte par ordre d'ancienneté aux salariés camionneurs alors affectés aux décousues.

L'Employeur convient de consulter le délégué attitré du groupe lors du montage des routes.

Dans le montage des routes, l'Employeur doit dans la mesure du possible, respecter un horaire de travail maximum de douze (12) heures par jour, y incluant les heures de livraison.

P.S. Dans le cadre de l'application de cette clause, la procédure de choix des routes est la suivante: Au début de mai, l'Employeur informe les camionneurs de la structure des routes. Deux semaines plus tard, une assemblée a lieu où tous les camionneurs doivent être présents pour faire le choix de leur route. Si un camionneur ne peut se présenter, il devra déléguer par procuration son représentant syndical, à défaut de quoi il sera affecté aux "routes décousues".

4. Par mesure de sécurité, un salarié peut refuser de conduire un véhicule défectueux sans pour cela être pénalisé.

5. N'est pas considéré violation de cette convention, ni motif de congédiement ou de mesure disciplinaire, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage, ou de refuser de charger ou de décharger des marchandises à tout point ou terminus directement impliqués dans une grève.

6. L'Employeur prend les dispositions raisonnables afin que les camionneurs soient assistés d'un aide pour charger et décharger leur camion ou remorque aux entrepôts des compagnies de l'extérieur et aux entrepôts de Vachon.

7. Conformément aux heures établies sur l'horaire quotidien pour chacun des voyages, le camionneur dont le départ est retardé pour une raison ou pour une autre, ce temps d'attente est compté comme du temps travaillé, à moins que le camionneur n'ait été averti d'un changement au moins trois (3) heures avant le départ. Le camionneur affecté aux routes "décousues" est averti de son départ au moins trois (3) heures à l'avance.

8. A) Le camionneur en voyage appelé à faire des heures d'attente à cause de tempête, route bloquée, bris mécanique, disponibilité de camion ou autres causes similaires, est rémunéré en ajoutant ses heures d'attente à son temps effectivement travaillé, jusqu'à un maximum d'une journée régulière de travail pour chaque jour d'attente.

   Cependant, le camionneur en attente de disponibilité de camion reçoit le montant mentionné ci-haut à compter de sa dixième (10ième) heure d'attente.

B) Cependant, si le camionneur a reçu l'ordre de son supérieur de demeurer près de son camion lors de bris mécanique ou pour d'autres raisons, il est rémunéré pour toute la durée du délai.

9. Lorsque l'Employeur aura mis en circulation des camions qui diffèrent de capacité et de contenu, pendant une période de trente (30) jours ouvrables, les parties se rencontreront pour établir, s'il y a lieu, un ajustement de salaire. Si les parties ne s'entendent pas, l'une ou l'autre pourra recourir à la procédure de grief prévue à cette convention.

10. Le camionneur reçoit les primes mentionnées à la clause 24.01 en fonction des heures effectivement exécutées de soir et/ou de nuit selon le cas. Pour les fins de la présente clause, le soir est de 18h00 à 24h00 et la nuit, de 00h00 à 06h00.

11. L'Employeur s'engage à maintenir dans des conditions propres, sanitaires et convenables, la chambre à coucher ainsi que la literie dans les entrepôts.

12. Le camionneur en voyage lors d'un congé chômé et payé, est rémunéré pour son congé au taux de temps et demi, s'il est empêché de travailler.

13. Il n'y a jamais moins que deux (2) apprentis camionneurs ou préposés à la cour qualifiés pour prendre la relève lorsque le besoin s'en fait sentir et ils sont recrutés parmi les salariés réguliers pourvu qu'ils détiennent les qualifications et les aptitudes requises.

14. La durée d'apprentissage des apprentis camionneurs est d'une année au terme de laquelle ceux-ci doivent avoir réussi un examen de qualification. Dans le cas où l'apprenti camionneur n'a pas réussi cet examen avant ou au terme de l'année d'apprentissage, il retourne à son ancienne fonction sans tenir compte de la période d'adaptation indiquée à la clause 13.04 de cette convention. Si l'apprenti camionneur réussi l'examen, il devient camionneur et ce, nonobstant les dispositions de l'article 13.

15. A l'occasion d'un congé statutaire, la semaine régulière de travail est réduite de huit (8) heures par congé et toutes les heures effectuées en surtemps au cours de ladite semaine sont rémunérées à taux double.

ANNEXE "C"

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EMPLOYES DE METIER

1. Ne tenant pas compte des dispositions de l'article 13 de cette convention, l'apprenti de l'un des métiers mentionnés à l'annexe "F" est classifié compagnon lorsqu'il a passé avec succès les examens de qualifications établies, ledit apprenti ayant droit de passer ces examens après quatre (4) années complètes d'apprentissage. Le droit de reprise dudit examen s'exerce à tous les six (6) mois.

2. Pour les apprentis, certains crédits peuvent être octroyés sur leur année d'apprentissage s'ils satisfont aux qualifications requises exigées par l'Employeur.

3. L'Employeur pourrait réviser annuellement les crédits d'apprentissage pour les apprentis compagnons afin de les reclassifier à une échelle supérieure s'il y a lieu.

4. L'Employeur reconnaît et favorise la formation professionnelle de ses salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs fonctions. De ce fait, l'Employeur s'engage à rembourser aux salariés qui suivent des cours reliés à l'exercice de leurs fonctions, à la demande expresse de l'Employeur, les frais encourus par ces derniers.

5. Les apprentis qui ont complété la 2ième année d'apprentissage doivent fournir les outils nécessaires correspondant à leur métier; toutefois, dans les deux (2) premières années d'apprentissage, le salarié doit posséder un minimum d'outils, dont la liste est fournie par l'Employeur.

6. L'Employeur pourra exiger à certains salariés de posséder les outils prévus sur la liste établie et entendus entre les parties.

   L'Employeur verse en mai de chaque année, aux salariés exerçant les fonctions mentionnées ci-dessous, et ayant terminés leur période de probation, et possédant les outils prévus à la liste établie entre les parties, les montants suivants:

Fonctions	Montant
Peintre	$ 13.
Electricien, préposé au service	$ 37.
Menuisier, plombier, soudeur, mécanicien en réfrigération	$ 61.
Carossier, mécanicien d'entretien, machiniste et garage	$ 72.

7. Nonobstant la clause 14.02, les déplacements pour les employés de métier (annexe "F") se font d'abord à l'intérieur de chacun des métiers sur leur équipe, ensuite dans les autres équipes et ce, avant de déplacer dans une fonction autre que la sienne.

ANNEXE "D"

DESCRIPTION DES FONCTIONS

CATEGORIE I

CLASSE 0

CODE 001 - OPERATEUR EN CUISSON

L'opérateur en cuisson doit:

1. Contrôler, ajuster et alimenter les systèmes de déposition de matières premières, de sous-produits et de pâte, les laver et les remiser après usage, s'il y a lieu.

2. Approvisionner et calibrer les systèmes de déposition de graisse, s'il y a lieu.

3. Contrôler et ajuster, selon les spécifications établies pour chacun des produits, les fours, homogénéisateurs, graisseuses et retours de tôles, s'il y a lieu.

4. Calculer le besoin en mélange afin de compléter le quart de travail en cours et d'assurer le début du suivant, s'il y a lieu, et faire part de ce besoin aux personnes concernées.

5. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

6. Uniformiser les dépositions en mélangeant la pâte dans les bassins prévus à cet effet.

7. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

8. Récupérer, lorsque nécessaire, la pâte et la graisse en les vidant dans les contenants appropriés et en plaçant ces contenants aux endroits désignés.

9. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

10. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

11. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

12. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 004 - PREPOSE AUX SOUS-MELANGES

1. Peser les ingrédients et effectuer les mélanges de tous les sous-produits, conformément aux spécifications établies.

2. Effectuer tout le travail nécessaire à la préparation des chariots et des contenants utilisés lors de la pesée des ingrédients secs ou liquides servant à la fabrication des produits et/ou des sous-produits selon la "cédule" établie pour les pesées.

3. Verser tous les sous-mélanges dans les récipients appropriés, fermer et ranger les récipients à l'endroit déterminé, après y avoir apposé les étiquettes nécessaires.

4. Approvisionner, contrôler et ajuster l'équipement utilisé pour la fabrication des mélanges.

5. Livrer et récupérer les contenants de sous-mélanges en divers endroits de l'usine.

6. Nettoyer avant et après usage les barils ou autres contenants servant à emmagasiner les mélanges.

7. Dresser l'inventaire des matières premières utilisées dans les mélanges, selon les besoins de la fabrication.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 005 - OPERATEUR MACHINE A FEUILLETES

L'opérateur machine à feuilletés doit:

1. Sélectionner sur le tableau central le mode d'opération de chacune des composantes de la machine à feuilleteren fonction des besoins, conformément aux spécifications établies.

2. Contrôler et ajuster s'il y a lieu, selon les spécifications établies pour chacun des produits, le fonctionnement de la machine à feuilletés à partir de l'entrée du SM4 jusqu'à la sortie du SM9, de même que les courroies de la table de préparation y incluant le récupérateur de farine.

3. Alimenter et ajuster les saupoudreurs de farine du transpositeur à la sortie du SM9.

4. Lorsque la ligne "feuilletés assortis" n'est pas en opération, il ajoute à sa fonction celle de l'opérateur laminage.

5. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

6. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

7. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

8. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

9. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CLASSE I

CODE 101 - PESEUR DE MATIERES PREMIERES

Le peseur de matières premières doit:

1. Peser et placer dans les contenants appropriés les matières premières ainsi que les sous-mélanges requis pour la préparation des recettes conformément aux spécifications établies.

2. Effectuer tout le travail nécessaire à la préparation des chariots et des contenants utilisés lors de la pesée des ingrédients secs ou liquides servant à la fabrication des produits et/ou des sous-produits selon la "cédule" établie pour les pesées.

3. Verser les mélanges préparés dans les récipients appropriés, les fermer et les ranger.

4. Livrer ces préparations aux différents malaxeurs ou tout autre endroit désigné.

5. Remplir, au besoin, les contenants utilisés pour emmagasiner les matières premières.

6. Identifier selon les besoins les contenants de pesées.

7. a) Récupérer les contenants et chariots utilisés en divers endroits de l'usine.

   b) Disposer des chaudières vides selon la méthode spécifiée.

8. Approvisionner, vérifier et ajuster l'équipement servant à mélanger les divers ingrédients conformément aux spécifications.

9. Maintenir le minimum d'inventaire requis de pesées et ranger aux endroits déterminés.

10. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

11. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

12. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

13. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 102 - OPERATEUR MAKE-UP (SECTION PATE)

L'opérateur make-up (section pâte) doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, le contrôle et l'ajustement de l'équipement utilisé, à partir de la déposition de pâte sur la courroie jusqu'au balayage de la bande de pâte (inclusivement).

2. Remplir les distributeurs de farine, selon les besoins.

3. Approcher les chariots de pâte afin de répondre aux besoins du jointoyeur.

4. Sortir les pâtes du frigidaire au début des opérations.

5. Vider régulièrement les tiroirs servant à récupérer la farine à saupoudrer dans les réserves appropriées.

6. Remplacer, selon les besoins, l'opérateur make-up (section produits finis).

7. Assister l'opérateur make-up (section produits finis) lorsque le besoin se fait sentir.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 103 - OPERATEUR MAKE-UP (SECTION PRODUITS FINIS)

L'opérateur make-up (section produits finis) doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, l'ajustement et le contrôle de l'équipement utilisé pour les opérations à partir du balayage de la bande de pâte jusqu'à l'entrée du produit dans le four.

2. Préparer les liquides servant à humecter les produits.

3. Remplir, selon les besoins, les dépositeurs de confiture, enlever le surplus sur le contour des contenants vides et les remiser à l'endroit désigné.

4. Effectuer les mises en marche (set up) dans sa section lors de modifications à la ligne rendues nécessaires par un changement de produit.

5. Contrôler et ajuster le fonctionnement de transpositeur et les courroies faisant partie de cet équipement.

6. Remplacer l'opérateur make-up (section pâte), selon les besoins.

7. Assister l'opérateur make-up (section pâte), lorsque le besoin se fait sentir.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anorle relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 105 - PESEUR OPERATEUR-MALAXEUR CHOCOLAT

Le peseur opérateur-malaxeur chocolat doit:

1. S'approvisionner en matières premières et fournitures selon les règles et normes établies aux différents postes de travail.

2. Peser et mesurer, conformément aux spécifications établies, les ingrédients utilisés dans la préparation et fabrication des mélanges au secteur crèmes et chocolat.

3. Peser et placer dans les contenants appropriés les matières premières ainsi que les sous-mélanges requis pour la préparation des recettes du secteur crèmes et chocolat, conformément aux spécifications établies.

4. Effectuer tout le travail nécessaire à la préparation du matériel devant être livré au secteur crèmes et chocolat.

5. Approvisionner, ajuster et vérifier les équipements servant à la pesée et la mesure des ingrédients.

6. Tenir à jour l'inventaire des ingrédients et des sous-produits, conformément aux normes établies.

7. Effectuer les ajustements requis aux stations de pesage et mettre en marche les mécanismes de transfert de matières premières vers les malaxeurs.

8. Vérifier et ajuster les différents tableaux de contrôle des équipements servant à la transformation des matières premières.

9. Mettre en fonction ces dits équipements.

10. Effectuer les transformations de matières premières selon les procédures établies.

11. Transférer les mélanges dans les contenants appropriés.

12. Récurer et nettoyer aux fréquences établies les équipements d'entreposage et de transformation.

13. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

14. Placer aux endroits prévus et selon les méthodes établies les différents contenants et rebuts.

15. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

16. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

17. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

18. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

19. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 106 - OPERATEUR-MALAXEUR

L'opérateur-malaxeur doit:

1. S'approvisionner en matières premières et fournitures selon les règles et normes établies aux différents postes de travail.

2. Peser et mesurer, conformément aux spécifications établies, les ingrédients utilisés pour la préparation des différents mélanges.

3. Effectuer les ajustements requis aux stations de pesage et mettre en marche les mécanismes de transfert de matières premières vers les malaxeurs.

4. Vérifier et ajuster les différents tableaux de contrôle des équipements servant à la transformation des matières premières.

5. Mettre en fonction ces dits équipements.

6. Effectuer les transformations de matières premières selon les procédures établies.

7. Transférer les mélanges dans les contenants appropriés.

8. Récurer et nettoyer aux fréquences établies les équipements d'entreposage et de transformation.

9. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

10. Placer aux endroits prévus et selon les méthodes établies les différents contenants et rebuts.

11. Dresser les inventaires nécessaires.

12. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

13. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

14. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

15. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

16. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 109 - OPERATEUR "PIQUES"

L'opérateur "piques" doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications, tous les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la machine à tempérer le chocolat.

2. Contrôler l'arrivée et le niveau du chocolat dans la sauceuse, conformément aux spécifications établies et les températures du réfrigérateur.

3. Effectuer tous les ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la sauceuse, des disques, des dépositeurs, des courroies, du couteau rotatif, des étageuses, des aligneurs, de la courroie du réfrigérateur.

4. Contrôler l'utilisation du $C.O._2$.

5. Remplir, selon les besoins, les dépositeurs de garniture.

6. Enlever le surplus de garniture dans les différents contenants.

7. Communiquer par téléphone auprès de l'opérateur en cuisson, afin de l'informer de toute anomalie du produit ou de l'équipement.

8. Surveiller les gâteaux défectueux avant l'enrobage.

9. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

10. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

11. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

12. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

13. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 110 - OPERATEUR LAMINOIRS

L'opérateur laminoirs doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications, tous les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement des équipements du début de la ligne jusqu'à l'entrée de l'alongeur SM4.

2. Alimenter et ajuster les saupoudreurs de farine du début de la ligne jusqu'à la guillotine.

3. Ajuster l'épaisseur de pâte, selon les spécifications, à la sortie des laminoirs.

4. Ajuster la largeur des plis de pâte déposés sur la table de pliage.

5. Faire la navette entre le laminage et le frigidaire, à l'occasion.

6. Aider, à l'occasion, l'aide-opérateur malaxeur pâte feuilletée pour préparer les cubes de graisse.

7. Effectuer les mises en marche (set up) de la rouleuse "Moline" lorsque requis, simultanément aux opérations de la machine à feuilletés.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 111 - OPERATEUR TABLE DE FINITION

L'opérateur table de finition doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, l'ajustement et le contrôle des équipements utilisés pour les opérations à partir du dernier roulage de la bande de pâte jusqu'à la sortie de la table de préparation.

2. Alimenter les réservoirs de garniture, enlever le surplus sur le contour des contenants vides et les remiser à l'endroit désigné.

3. Préparer les liquides servant à humecter les produits.

4. Effectuer les mises en marche (set up) de la rouleuse "Moline" lorsque requis, simultanément aux opérations de la machine à feuilletés.

5. A l'occasion, faire la récupération des retailles de pâte, conformément aux spécifications établies.

6. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

7. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

8. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

9. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

10. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CLASSE II

CODE 201 - OPERATEUR GROS ROULES

L'opérateur gros roulés doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications, tous les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la machine à réchauffer le chocolat ainsi que la réserve.

2. Effectuer tous les ajustements nécessaires au bon fonctionnement des disques, des guides, de la guillotine, des dépositeurs et des courroies.

3. Remplir, selon les besoins, les dépositeurs de garniture.

4. Enlever le surplus de garniture dans les différents contenants.

5. Transporter, dans un endroit désigné, après en avoir calculé le contenu, les caisses de gâteaux défectueux.

6. Communiquer par téléphone auprès de l'opérateur en cuisson, afin de l'informer de toute anomalie du produit ou de l'équipement.

7. Transporter aux endroits désignés l'équipement lors de changements (set up).

8. Préparer et s'approvisionner en contenants pour la récupération des défectueux.

9. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

10. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

11. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

12. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

13. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 202 - OPERATEUR CREMEUSE

L'opérateur crémeuse doit:

1. Effectuer les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement des équipements, conformément aux spécifications établies.

2. Alimenter en ingrédients et en fournitures l'équipement, selon les besoins de la fabrication.

3. Effectuer les mises en marche (set up) nécessaires selon les besoins, au départ de la ligne, lors de changements de produits ou d'arrêts en cours de fabrication.

4. Effectuer les déplacements de l'équipement selon les besoins de fabrication.

5. Enlever le surplus des ingrédients autour de l'intérieur des contenants de matières premières utilisées.

6. Contrôler, conformément aux spécifications établies, la température à l'entrée et à la sortie du réfrigérateur.

7. Au départ de la ligne, au début de la semaine, graisser les cylindres de la crémeuse.

8. Vider tous les dépositeurs de garniture, selon les besoins.

9. Contrôler l'arrivée du chocolat dans la machine à tempérer, s'il y a lieu.

10. Surveiller le niveau de chocolat dans les sauceuses et alimenter selon les besoins.

11. Transporter, après en avoir pesé le contenu, les caisses de gâteaux défectueux, les graines de scies et les produits à rejeter au crémage, dans les endroits désignés.

12. Rassembler et transporter les contenants utilisés à l'endroit désigné.

13. Pour la ligne carré feuilleté:

    a) lorsqu'il y a distance, vider les plats de produits accumulés s'il y a lieu.

    b) transporter au lavoir les plateaux utilisés selon le besoin.

    c) remplacer les encaisseurs pour les absences de courtes durées.

14. S'assurer du bon fonctionnement des courroies de refroidissement ainsi que du réfrigérateur s'il y a lieu.

15. Repasser les gâteaux défectueux dans la sauceuse s'il y a lieu.

16. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

17. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

18. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

19. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

20. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 205 - OPERATEUR MACHINE A ENVELOPPER

L'opérateur machine à envelopper doit:

1. Effectuer tous les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement de l'équipement à l'aide d'outils manuels, si nécessaire.

2. Changer les rouleaux de cellophane et les étiquettes (thermo-plastiques), selon les besoins de la fabrication.

3. Vérifier et contrôler la température des différentes pièces de l'équipement de scellage et faire le joint entre les rouleaux de film ou les rouleaux d'étiquettes (thermo-plastiques).

4. Surveiller le cheminement des produits et/ou des contenants tout au long de leur parcours dans la machine à envelopper.

5. Contrôler l'exactitude et ajuster les codes de conservation et la qualité de leur impression sur les emballages.

6. Vérifier et contrôler régulièrement le scellage du film couvrant les produits ou les contenants.

7. Effectuer la mise en machine des boîtes de gâteaux, selon les besoins de la fabrication et en fonction de la capacité de l'équipement.

8. Préparer les codeurs et modifier les codes au besoin.

9. Approcher les fournitures diverses et ranger après usage.

10. Nettoyer et maintenir propre les sabots, les rouleaux de caoutchouc (entraîneur), les rouleaux supporteurs et de passage de film, les roulettes scellantes, les chiffres, lettres codeurs et les rouleaux codeurs.

11. Préparer les codeurs pour l'équipe qui suit.

12. Ajuster et changer les couteaux selon le besoin.

13. Ajuster et synchroniser les mâchoires, les courroies des emballeuses, les chaînes à l'entrée des machines.

14. Changer les engrenages au besoin.

15. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

16. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

17. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

18. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

19. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 208 - DEMOULEUR

Le démouleur doit:

1. Transporter, selon les besoins, les moules de la laveuse à la ligne de fabrication et inversement.

2. Effectuer le démoulage des gâteaux selon les normes établies à la sortie du four et placer les moules sur le retour de moules.

3. Ajuster la vitesse de la courroie de démoulage selon les standards.

4. Alimenter en moules le retour de tôles.

5. Effectuer la sélection des moules et les déposer sur un chariot.

6. Remettre après usage les mitaines de démoulage à l'endroit désigné.

7. Emmagasiner les moules dans un chariot à bras, lors d'arrêts de la ligne. Vider le contenu des moules sur la courroie de démoulage au départ de la ligne.

8. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

9. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

10. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

11. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 209 - OPERATEUR SWISS-ROLL VAILLANT

L'opérateur swiss-roll vaillant doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications, tous les contrôles et ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la rouleuse automatique, des disques, des guides, de la guillotine, des dépositeurs, des courroies, des rouleaux qui finissent le roulage, de l'indexeur ainsi que la synchronisation des vitesses des convoyeurs.

2. Remplir, selon les besoins, les dépositeurs de garniture.

3. Enlever le surplus de garniture dans les différents contenants.

4. Transporter, dans un endroit désigné, après en avoir calculé le contenu, les caisses de gâteaux défectueux.

5. Communiquer avec l'opérateur en cuisson, afin de l'informer de toute anomalie du produit ou de l'équipement.

6. Remplacer selon les besoins la personne qui surveille à la sortie de la rouleuse.

7. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

8. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

9. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

10. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

11. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CLASSE III

CODE 303 - POURVOYEUR-ENCAISSEUR

Le pourvoyeur-encaisseur doit:

1. Alimenter les systèmes de déposition des lignes de fabrication en matières premières et en matériel d'emballage selon les besoins et conformément aux spécifications.

2. Vérifier, changer et ajuster à intervalles réguliers la pose des étiquettes, le collage des boîtes, les prix, poids, imprimés et codes sur les produits, les boîtes et les étiquettes.

3. Selon le cas, développer, rassembler et transporter aux endroits désignés, les défectueux de toute nature, les contenants, les équipements et les rebuts.

4. Monter les caisses corruguées et y apposer les étiquettes nécessaires.

5. Coder les étiquettes-caisses.

6. Placer adéquatement les boîtes de gâteaux dans les caisses et ces caisses sur les chariots ou matériel approprié.

7. Numéroter chacun des chariots en se référant au précédent.

8. Manipuler les chariots d'encaissage ou matériel approprié selon le cas.

9. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

10. Maintenir un minimum d'ordre et de propreté sur l'équipement et ses alentours.

11. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

12. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

13. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

14. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 305 - OPERATEUR MACHINE A LAVER

L'opérateur machine à laver doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, la mise en marche de la machine à laver et toutes vérifications et ajustements nécessaires à son bon fonctionnement.

2. Remplir la machine d'eau lorsque nécessaire et y ajouter les savons, détergents, etc. nécessaires à son bon fonctionnement, le tout, conformément aux spécifications établies.

3. Alimenter la machine en moules, tôles ou tout autre accessoire nécessitant un lavage, compte tenu de la capacité de la machine.

4. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

5. Remplacer les démouleurs lors des périodes de repos.

6. Quand le four carré feuilleté n'opère pas, faire le travail de l'opérateur de ce four auprès des démouleurs.

7. Livrer et récupérer les chariots de moules auprès des lignes de fabrication lorsqu'un changement de moules est requis en cours d'opération et ce, s'il y a lieu.

8. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

9. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

10. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

11. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 307 - OPERATEUR BI-PACK

L'opérateur "bi-pack" doit:

1. Effectuer tous les ajustements mécaniques nécessaires au bon fonctionnement de la "Bi-pack" lors de la mise en marche et en cours de production.

2. Effectuer toutes les vérifications et ajustements mineurs nécessaires après usage de cet équipement.

3. Vérifier et contrôler les éléments suivants en tenant compte des spécifications:

   - l'acheminement du produit à l'entrée de l'équipement "Bi-pack".
   - la quantité et la disposition des produits dans les boîtes.
   - la quantité et la répartition de la colle sur les parties désignées de la boîte.

4. Approvisionner le distributeur de boîtes et de colle de la "Bi-pack".

5. Vérifier et ajuster à intervalles réguliers la pose de l'étiquette thermo-plastique, l'impression du prix, du poids ainsi que le code de conservation.

6. Rassembler et lier les caisses de fournitures utilisées.

7. Transporter dans un endroit désigné les caisses de gâteaux défectueux après en avoir pesé le contenu.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 308 - AIDE-OPERATEUR "PIQUES"

L'aide-opérateur "piques" doit:

1. Alimenter et ajuster les dépositeurs de garniture de la ligne conformément aux spécifications.

2. Vérifier et contrôler les opérations coupage et guidage, étagement et alignement de la bande de pâte et effectuer les ajustements nécessaires, conformément aux spécifications établies.

3. Enlever le surplus de garniture dans les différents contenants de garniture et les transporter aux endroits désignés.

4. Rassembler et lier les caisses de fournitures vides.

5. Transporter, dans un endroit désigné, après en avoir calculé le contenu, les caisses de gâteaux défectueux.

6. Assister l'opérateur "piques" dans la préparation de la ligne.

7. Transporter les équipements (machines) aux endroits désignés.

8. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

9. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

10. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

11. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

12. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CLASSE IV

CODE 401 - POURVOYEUR MILLE-FEUILLES

Le pourvoyeur mille-feuilles doit:

1. Effectuer le transfert des gâteaux à partir du panneau aux endroits prévus selon les normes établies.

2. Enlever les produits qui ne peuvent être emballés.

3. Placer les panneaux sur les chariots prévus à cet effet et disposer ces chariots aux endroits désignés.

4. Effectuer la rotation des chariots vides et pleins.

5. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

6. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

7. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

8. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 404 - POURVOYEUR PATE FEUILLETEE

Le pourvoyeur pâte feuilletée doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, le découpage de la pâte.

2. Faire les ajustements nécessaires aux courroies d'alimentation des boudineuses, conformément aux spécifications établies.

3. Alimenter les boudineuses en pâte, conformément aux spécifications établies.

4. Aider, selon les besoins, l'opérateur malaxeur à vider le contenu de ses malaxeurs.

5. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

6. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

7. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

8. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

9. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 405 - AIDE-OPERATEUR TABLE DE FINITION

L'aide-opérateur table de finition doit:

1. Peser les retailles et les transporter à la chambre froide.
2. Enlever les retailles et produits défectueux.
3. Signaler à l'opérateur table de finition tous les besoins d'ajustement nécessaires.
4. Vérifier et faire les ajustements nécessaires aux équipements de la table Rhéon (convoyeur-espaceur, crimpeur et guillotine).
5. Travailler de façon conjointe avec l'opérateur table de préparation.
6. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.
7. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.
8. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.
9. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.
10. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CLASSE V

CODE 502 - JOINTOYEUR

Le jointoyeur doit:

1. Alimenter en blocs de pâte la rouleuse, selon les besoins de la fabrication et conformément aux spécifications.
2. Etendre la pâte sur la courroie d'entraînement et faire le joint entre les deux (2) parties de la pâte, conformément aux spécifications.

3. Transporter aux endroits appropriés les chariots de pâte vide et en rapporter des pleins.

4. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

5. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

6. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

7. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

8. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 503 - DESCENDEUR

Le descendeur doit:

1. Effectuer le tri des gâteaux afin d'éliminer ceux qui sont défectueux, conformément aux spécifications établies.

2. Placer les gâteaux à l'endroit, soit en rangées ou soit dans les alvéoles, s'il y a lieu.

3. Aider, au besoin, à l'opérateur lors du départou lors d'arrêts de ligne.

4. Replacer les dessous ou les dessus des produits lorsque ceux-ci sont déplacés.

5. Alterner du côté gauche et du côté droit.

6. Emmagasiner les gâteaux à l'endroit approprié lors d'arrêts de la crémeuse et les passer, lors de distance, sur la courroie de refroidissement.

7. Effectuer, s'il y a lieu, les arrêts et départs du convoyeur de refroidissement.

8. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

9. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

10. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

11. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 504 - ROULEUR

Le rouleur doit:

1. Rouler, à l'aide de ses deux (2) mains, les produits des lignes où il y a des fours à bande, conformément aux procédures et spécifications établies.

2. Aligner les produits de façon à satisfaire aux exigences des étapes ultérieures de fabrication.

3. Etager les gâteaux selon les spécifications, s'il y a lieu.

4. Ramasser les produits lors d'arrêts de ligne.

5. Ramasser les gâteaux défectueux sur la bande et les jeter dans les contenants à cet effet.

6. Récupérer le plus de gâteaux possibles en y apportant les corrections qui s'imposent.

7. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

8. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

9. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 505 - AIDE-OPERATEUR MALAXEUR PATE FEUILLETEE

L'aide-opérateur malaxeur pâte feuilletée doit:

1. Assister, selon les besoins, l'opérateur malaxeur pâte feuilletée dans ses différentes tâches.

2. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

3. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

4. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

5. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

6. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 506 - PREPOSE A LA MANUTENTION DE CHARIOTS

Le préposé à la manutention de chariots doit:

1. Effectuer le chargement et le déchargement des chariots selon les normes établies.

2. Transporter aux endroits désignés les chariots.

3. A l'occasion, alimenter les distributeurs de matières premières.

4. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

5. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

6. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

7. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

8. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 507 - PREPOSE A LA FINITION DU MILLE-FEUILLES

Le préposé à la finition du mille-feuilles doit:

1. Effectuer, selon les spécifications, les opérations nécessaires au montage et à la décoration du mille-feuilles.

2. S'alimenter en matières premières et matériel requis pour la finition du mille-feuilles.

3. Alimenter en slabs, conformément aux spécifications, la crémeuse mille-feuilles.

4. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.

5. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

6. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

7. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

8. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

CODE 508 - PREPOSE AU CREMAGE DES BUCHES

Le préposé au crémage des bûches doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, le crémage des bûches à l'aide du dépositeur ou d'outils manuels prévus à cet effet.

2. Alterner du côté gauche et du côté droit.

3. Nettoyer et ranger ses outils de travail selon les besoins.

4. S'assurer, lors d'arrêts, que tous les équipements sont en position d'arrêt.

5. Participer à la formation de la relève à la demande de l'Employeur.

6. Maintenir un minimum de propreté et d'ordre sur l'équipement et ses alentours.

7. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

8. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CLASSE VI

CODES 601 - 602 - 603 - GENERAL

Désigne tout salarié qui exécute tout travail pour lequel aucune classification n'est prévue.

CHEF DE GROUPE (FABRICATION)

Le chef de groupe (fabrication) doit:

1. Faire exécuter le travail par un groupe de salariés, tout en exerçant lui-même ses tâches régulières.
2. Entraîner le nouveau personnel.
3. Remplacer au besoin le personnel absent temporairement.
4. Assurer le bon fonctionnement de la ligne lors d'absences non prolongées du contremaître.
5. Effectuer les changements requis aux codeurs.
6. Nettoyer ou faire nettoyer l'équipement.
7. Effectuer, selon les fréquences déterminées, les vérifications et compilations nécessaires afin de s'assurer que les spécifications établies sont respectées.
8. Signaler immédiatement à son supérieur immédiat toute situation anormale relativement aux fournitures, aux produits, au fonctionnement de l'équipement, etc..

P.S. La tâche de Chef de groupe fait l'objet d'une prime mais ce n'est pas une fonction classifiée.

CATEGORIE II

CODE 701 - CAMIONNEUR

Le camionneur doit:

1. Conduire des camions destinés principalement au transport des produits finis et des matières premières.

2. Effectuer le chargement ou le déchargement de ces camions, en dehors de l'usine.

3. Livrer les véhicules au centre de distribution et faire différentes commissions, selon les besoins.

4. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 703 - PREPOSE A LA COUR

Le préposé à la cour doit:

1. Vérifier l'état des remorques et des tracteurs à l'arrivée ou en les déplaçant dans la cour. Compléter toute formule nécessaire.

2. Manoeuvrer les camions et remorques pour les ranger aux quais de chargement ou de déchargement ou à tout autre endroit de la cour.

3. Conduire des camions aux différents entrepôts de matières premières ou au dépotoir dans les limites de Ste-Marie.

4. Exécuter le chargement et le déchargement de ces camions et remorques, selon les besoins, sauf le chargement normalement exécuté par les "chargeurs de camions" et le déchargement normalement exécuté par les "manutentionnaires de matières premières".

5. Collaborer à l'entraînement des apprentis camionneurs.

6. Nettoyer l'intérieur des remorques.

7. Livrer les véhicules aux centres de distribution et faire différentes commissions, selon les besoins.

8. Conduire les tracteurs et remorques au centre de distribution de Ste-Marie et en effectuer le chargement et le déchargement, selon les besoins.

9. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 704 - CAMIONNEUR DE MATIERES PREMIERES

Le camionneur de matières premières doit:

1. Conduire des camions destinés au transport des matières premières, des différents dépôts ou autres pourvoyeurs, de Ste-Marie et des environs.

2. Effectuer le chargement et le déchargement de ces camions.

3. Dresser les inventaires de contenants et s'assurer que ceux-ci respectent les spécifications dans les différents dépôts.

4. Faire le travail normalement exécuté par les "manutentionnaires de matières premières" en compagnie de ces derniers à l'extérieur de l'usine de Ste-Marie.

5. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 705 - EXPEDITEUR

L'expéditeur doit:

1. Placer ou faire placer les caisses, selon les commandes, sur le convoyeur de chargement et compter les caisses à être expédiées, tout en vérifiant la date de fabrication.

2. Numéroter et/ou adresser les caisses selon les commandes.

3. Dresser l'inventaire des caisses à l'entrepôt de l'expédition.

4. Faire le déchargement des remorques ou autres et classer les produits reçus de l'extérieur.

5. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 706 - TRANSBORDEUR

Le transbordeur doit:

1. Transporter les marchandises de la section fabrication à l'entrepôt de l'expédition, selon les normes établies, avec un tracteur (Tow Truck) et les voitures quatre-roues.

2. Effectuer l'enregistrement et le classement de ces marchandises, selon les spécifications.

3. Enregistrer les dates de fabrication des produits et faire des reprises d'inventaire, selon les besoins.

4. Distribuer les panneaux et à l'occasion les ramasser.

5. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 707 - CHARGEUR DE CAMIONS

Le chargeur de camions doit:

1. Installer un convoyeur à gravité pour recevoir les caisses et en faire le chargement dans chaque camion ou autre véhicule.
2. Faire le déchargement des remorques et classer les produits reçus de l'extérieur.
3. Numéroter et/ou adresser les caisses, selon les commandes.
4. Ramasser les panneaux.
5. Dresser l'inventaire, selon les besoins.
6. Effectuer tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 708 - MANUTENTIONNAIRE DE MATIERES PREMIERES

Le manutentionnaire de matières premières doit:

1. Conduire un chariot auto-moteur afin de lever, tirer, pousser, étager et transporter des marchandises, de l'outillage et des matériaux dans les entrepôts, l'usine ou tout autre endroit.
2. Faire le déchargement et, à l'occasion, faire le chargement dans les différents entrepôts de la compagnie à Ste-Marie et dans les environs, des marchandises reçues et des matériaux devant être transportés.
3. Effectuer la réception et la vérification du contenu des camions citernes pour les produits en vrac, selon les procédures établies.
4. Effectuer la vérification des marchandises et en dresser l'inventaire.
5. Effectuer tout travail inhérent à la fonction.

CODE 709 - GARDIEN

Le gardien doit:

1. Exécuter, d'après un programme de surveillance, toutes les communications et les contrôles de personnes ou de véhicules, de matériel, des bâtiments, des équipements ou autres, et remplir les rapports requis.

2. Signaler toute anomalie constatée dans l'exercice de sa fonction ou lors de vérification de système, d'équipement ou autres, tel que défini dans un programme de surveillance.

3. S'assurer du bon fonctionnement et indiquer toute anomalie sur les équipements utilisés pour la surveillance de la circulation et la protection incendie.

4. Faire le plein des véhicules de l'Employeur qui se présentent aux pompes, remplir les documents requis.

5. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

CODE 710 - APPRENTI CAMIONNEUR

L'apprenti camionneur doit:

1. Livrer les véhicules aux centres de distribution et faire les différentes commissions, selon les besoins.

2. Conduire, selon les besoins, les tracteurs et remorques au centre de distribution de Ste-Marie et en effectuer le chargement et le déchargement.

3. Faire le travail de préposé à la cour, selon les besoins.

CODE 711 - AIDE-CAMIONNEUR DE MATIERES PREMIERES

L'aide-camionneur de matières premières doit:

1. Assister le camionneur de matières premières dans ses fonctions.

2. Conduire, à l'occasion, les camions destinés au transport de matières premières des différents dépôts ou autres pourvoyeurs, de Ste-Marie et des environs.

CHEF DE GROUPE

Le chef de groupe doit:

1. Faire exécuter le travail par un groupe de salariés tout en exerçant lui-même ses tâches régulières.

2. Entraîner le nouveau personnel.

3. Nettoyer ou faire nettoyer les entrepôts.

4. Remplacer le contremaître à l'occasion.

P.S. La tâche de Chef de groupe fait l'objet d'une prime mais ce n'est pas une fonction classifiée.

CATEGORIE III

Compagnon

CODE 801 - MECANICIEN

Le mécanicien doit:

1. Exécuter tous les travaux relatifs aux modifications, à la réparation et à la remise en état des véhicules en se référant, s'il y a lieu, au schéma ou manuel technique.

2. Effectuer tout travail inhérent à l'entretien des véhicules.

CODE 802 - MECANICIEN DIESEL

Le mécanicien diesel doit:

1. Exécuter tous les travaux relatifs à la modification, la réparation et la remise en état de véhicules et notamment, le démontage, le remontage et la mise au point des moteurs "diesel", en se référant, s'il y a lieu, au schéma ou manuel technique.

2. Effectuer tout travail inhérent à l'entretien des véhicules.

CODE 803 - CAROSSIER

Le carossieur doit:

1. Exécuter, selon les spécifications, tous les travaux relatifs à la fabrication, à la modification, la réparation, à l'assemblage, au montage et à la finition de tout ou partie de carosseries ainsi que des éléments intérieurs et des garnitures des véhicules.

2. Appliquer les peintures ou autres composantes nécessaires sur tout ou partie de carosseries.

3. Effectuer tout travail inhérent à l'entretien des véhicules.

CODE 804 - MECANICIEN MACHINISTE

Le mécanicien machiniste doit:

1. Exécuter, d'après les plans et devis, esquisses ou instructions transmises verbalement, la préparation, le déplacement, le démontage, la vérification, la réparation, la fabrication, l'assemblage, l'ajustement et l'installation de pièces ou d'équipements mécaniques, hydrauliques et pneumatiques à l'aide de machines-outils ou autrement.

2. Effectuer le coupage, le pliage et la soudure de pièces métalliques nécessaires à l'exécution de son travail.

3. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 805 - SOUDEUR

Le soudeur doit:

1. Exécuter d'après les plans et devis ou instructions transmises verbalement, tous les travaux de développement, de traçage de préparation, d'entretien, de pliage, de soudure et de coupage au gaz, à l'arc électrique ou autres sur les métaux.

2. Effectuer certains travaux tels que: filetage, formage de tuyaux, etc..

3. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux conformément aux normes de sécurité.

4. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 806 - MENUISIER

Le menuisier doit:

1. Exécuter, d'après les plans et devis ou instructions transmises verbalement, tous les travaux inhérents à la préparation, la fabrication, l'assemblage, l'installation, la réparation et le recouvrement de charpentes de bois, de béton ou de métal, à l'aide d'outils manuels et/ou mécaniques, en se conformant au code de la construction.

2. Effectuer la construction, l'installation et la réparation des châssis, fenêtres, portes, escaliers, garnitures, isolants, quincaillerie, ameublements, etc..

3. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux, conformément aux normes de sécurité.

4. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 807 - PEINTRE

Le peintre doit:

1. Exécuter, d'après les plans et devis, esquisses ou instructions transmises verbalement, tous les travaux inhérents à la préparation et à l'application de peinture, vernis, colorant, émail, laque, tapisserie ou autre recouvrement sur toute surface intérieure ou extérieure, sur du mobilier ou sur de l'équipement, à l'aide de pinceau, rouleau, pistolet ou autrement.

2. Exécuter tous les travaux inhérents à la préparation et à l'application de composés filmogènes (plâtre, mortier ou autres).

3. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux, conformément aux normes de sécurité.

4. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 808 - PLOMBIER

Le plombier doit:

1. Exécuter, d'après les plans et devis, esquisses ou instructions transmises verbalement, tous les travaux inhérents à la préparation, l'assemblage, l'installation, l'ajustement et la réparation des réseaux de distribution et d'évacuation à haute ou à basse pression de l'eau, du gaz, de la vapeur, de l'air, etc., des systèmes de chauffage, conformément aux différents codes de plomberie et de chauffage en vigueur.

2. Effectuer les opérations inhérentes à la fabrication, l'assemblage, le montage et la réparation des conduites de ventilation telles que: éventails, hottes, diffuseurs, etc..

3. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux, conformément aux normes de sécurité.

4. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 809 - ELECTRICIEN

L'électricien doit:

1. Exécuter d'après les plans et devis, esquisses transmises verbalement ou autres, tous les travaux d'assemblage, d'installation, d'entretien de bâtisses, de montage et d'ajustement de câblage électrique, des tableaux de contrôle ou de commande des moteurs électriques, des accessoires d'éclairage et de tout autre circuit ou élément électrique ou électronique propre à l'industrie.

2. Effectuer les relevés électriques et en exécuter les schématiques.

3. Diagnostiquer, interpréter et corriger particulièrement les causes de mauvais fonctionnement électrique ou électronique des équipements industriels ou autres.

4. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ces travaux, conformément aux normes de sécurité.

5. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 810 - MECANICIEN D'ENTRETIEN

Le mécanicien d'entretien doit:

1. Exécuter, d'après des plans et devis, esquisses ou instructions transmises verbalement, la préparation, le déplacement, le démontage, la vérification, la réparation, la fabrication, l'assemblage, l'ajustement et l'installation de pièces ou d'équipements mécaniques, hydrauliques et pneumatiques à l'aide de machines-outils ou autrement.

2. Effectuer, conformément à un programme d'entretien préventif, la vérification, le démontage, la réparation, l'ajustement et tout travail rattaché à l'entretien complet d'équipements ou de composantes d'équipements.

3. Localiser les troubles mécaniques, en trouver la cause, réparer, modifier, ou remplacer les composantes défectueuses ou hors d'usage et effectuer tous les ajustements requis.

4. Effectuer le coupage, le pliage et la soudure de pièces métalliques nécessaires à l'exécution de son travail.

5. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux, conformément aux normes de sécurité.

6. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 811 - MECANICIEN EN REFRIGERATION

Le mécanicien en réfrigération doit:

1. Exécuter les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien des systèmes de réfrigération, de congélation, de climatisation et de ventilation comprenant les composantes de contrôle électrique et pneumatique, la tuyauterie, les appareils sous pression, accessoires et autre appareillage nécessaire à la distribution des fluides et à la production du froid dans lesdits systèmes.

2. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier, y inclus, à l'occasion, des travaux d'installation et de réparation.

CODE 822 - ELECTRICIEN D'ENTRETIEN

L'électricien d'entretien doit:

1. Exécuter, d'après les plans et devis, esquisses ou instructions transmises verbalement, tous les travaux de préparation, d'assemblage, d'installation, de montage et d'ajustement du câblage électrique, des tableaux de contrôle ou de commande des moteurs électriques, des accessoires d'éclairage et de tout autre circuit électrique propre à l'industrie.

2. Effectuer, conformément à un programme d'entretien préventif, les travaux d'ajustement, de réparation, de remplacement et tout autre travail rattaché à l'entretien des pièces mécaniques, électriques, pneumatiques, hydrauliques et électroniques de l'équipement électrique.

3. Localiser les troubles électriques, en trouver la cause, réparer ou remplacer les éléments défectueux ou hors d'usage et effectuer les ajustements requis.

4. Effectuer les relevés électriques et en exécuter les schématiques.

5. Effectuer l'installation des échafaudages nécessaires à l'exécution de ses travaux, conformément aux normes de sécurité.

6. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 823 - TECHNICIEN EN MECANIQUE

Le technicien en mécanique doit:

1. Effectuer tous les travaux tels que décrits dans les fonctions mécanicien machiniste, code 804 et mécanicien d'entretien, code 810.

2. Exécuter d'après les plans et devis, esquisses, instructions transmises verbalement ou autres, tous les travaux de réparation, de fabrication, d'assemblage, d'ajustement ou d'entretien des instruments ou équipements de haute précision ou de haute complexité, des circuits hydrauliques-pneumatiques, des circuits électriques sommaires ou autres.

3. Diagnostiquer, interpréter et corriger particulièrement les causes de mauvais fonctionnement des systèmes mécaniques, pneumatiques et hydrauliques.

4. Concevoir, schématiser, interpréter et réaliser des systèmes mécaniques, pneumatiques-hydrauliques ou autres.

5. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 824 - TECHNICIEN EN ELECTROTECHNIQUE

Le technicien en électrotechnique doit:

1. Effectuer tous les travaux tels que décrits dans les fonctions électricien d'entretien, code 822 et électricien, code 809.

2. Exécuter d'après les plans et devis, esquisses, instructions transmises verbalement ou autres, tous les travaux de réparation, de fabrication, d'assemblage, d'ajustement ou d'entretien des instruments ou équipements de haute précision ou de haut rendement, des circuits hydrauliques et pneumatiques, des circuits électriques, électroniques et autres.

3. Diagnostiquer, interpréter et corriger particulièrement les causes de mauvais fonctionnement électrique, électronique des équipements industriels ou autres.

4. Concevoir, schématiser, interpréter et réaliser des différents systèmes utilisés en électricité, en électronique et autres.

5. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODE 825 - TECHNICIEN EN MECANIQUE DU BATIMENT

Le technicien en mécanique du bâtiment doit:

1. Effectuer tous les travaux tels que décrits dans les fonctions plombier, code 808 et mécanicien en réfrigération, code 811.

2. Avoir des connaissances approfondies de tous les équipements qui assurent le confort et la sécurité de la bâtisse et ses occupants.

3. Pouvoir effectuer des travaux d'installation, de conception et d'amélioration sur les systèmes de chauffage, réfrigération, plomberie, ventilation, climatisation, protection incendie, contrôle électrique et pneumatique reliés au système de mécanique du bâtiment.

4. Diagnostiquer, interpréter et corriger particulièrement les causes de mauvais fonctionnement des systèmes de mécanique du bâtiment ou autres.

5. Faire des relevés et suggérer des cédules d'entretien pour élaborer et maintenir un programme d'entretien préventif des équipements sous sa responsabilité.

6. Effectuer, conformément à un programme d'entretien préventif, les travaux d'ajustement, de réparation ou de remplacement des pièces mécaniques, électriques, pneumatiques, hydrauliques ou électroniques des équipements sous sa responsabilité.

7. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son métier.

CODES 812 à 816 inc. - APPRENTI

L'apprenti désigne tout salarié qui apprend l'un ou l'autre des métiers de compagnon et pour lesquels un apprentissage est requis, à l'exception de ceux prévus aux codes 839 à 843 inc..

CODE 844 - CHEF MAGASINIER

Le chef magasinier doit:

1. Distribuer, faire exécuter et surveiller le travail des autres magasiniers, tout en vaquant lui-même à son travail régulier, tel que décrit dans la fonction magasinier, code 845.

2. Entraîner le nouveau personnel occupant le poste de magasinier.

3. Veiller à obtenir tous les catalogues nécessaires afin d'identifier et de classifier le matériel de façon adéquate.

4. Communiquer avec les fournisseurs en vue de corriger les erreurs sur les factures (prix, quantité, etc.), conformément aux procédures établies.

5. Effectuer certains achats suivant les procédures établies.

6. Rapporter à son supérieur immédiat tous les problèmes entravant le bon fonctionnement du magasin.

7. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son emploi.

CODE 845 - MAGASINIER

Le magasinier doit:

1. Effectuer les opérations inhérentes à la réception, la vérification, l'entreposage et la distribution des marchandises, selon les procédures établies.

2. Maintenir, à l'aide de formulaires appropriés, un système d'inventaire permanent, selon les besoins anticipés et selon les spécifications établies.

3. Obtenir les informations pertinentes, effectuer la classification, la compilation et l'entreposage du matériel usagé.

4. Prendre les dispositions nécessaires pour retourner les marchandises non conformes aux spécifications établies.

5. Expédier l'outillage, l'équipement, etc., pour fins de réparation ou autres, selon la demande.

6. Se déplacer à l'occasion pour effectuer certains achats.

7. Effectuer toutes les opérations inhérentes à son emploi.

CODE 846 - PREPOSE AU SERVICE

Le préposé au service doit:

1. Effectuer certaines opérations de fabrication ou de réparation mécanique telles que: perçage, taraudage, coupage et autres.

2. Lubrifier, graisser les équipements et/ou des composantes, tel que spécifié.

3. Vérifier, ajuster et remplacer certains équipements et/ou composantes.

4. Manutentionner des équipements lourds ou autres à l'aide de treuil, d'équipements motorisés, d'outils et autres.

5. Opérer certaines machines-outils suivant les recommandations de son supérieur.

6. Assister, selon les besoins, les hommes de métier dans l'exercice de leur métier.

7. Nettoyer certains équipements et des locaux de l'entretien.

8. Exécuter son travail suivant les normes de sécurité prévues et informer son supérieur de toute condition dangereuse.

9. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

CODES 819 - 820 - 821 - GENERAL (ATELIER, ENTRETIEN, GARAGE)

Désigne tout salarié qui exécute tout travail pour lequel aucune expérience n'est requise dans l'un des métiers décrits.

CODES 839 à 843 inc. - APPRENTI

Désigne tout salarié qui apprend l'un ou l'autre des métiers suivants et pour lesquels un apprentissage est requis:

. mécanicien d'entretien
. électricien d'entretien
. technicien en mécanique
. technicien en électrotechnique
. technicien en mécanique du bâtiment

CHEF DE GROUPE

Le chef de groupe doit:

1. Distribuer, surveiller et coordonner le travail d'une ou de plusieurs catégories d'ouvriers tout en exécutant lui-même son travail.

2. Inspecter les équipements installés ou réparés par son groupe et faire les recommandations nécessaires afin d'assurer une conformité avec les différents codes et règlements.

3. Entraîner le nouveau personnel et les apprentis.

4. Remplacer à l'occasion le contremaître.

P.S. La tâche de Chef de groupe fait l'objet d'une prime mais ce n'est pas une fonction classifiée.

CATEGORIE IV

CODE 903 - DEMONTEUR-ASSEMBLEUR

Le démonteur-assembleur doit:

1. Exécuter, conformément aux spécifications établies, les travaux suivants:

   - s'assurer que les équipements peuvent être nettoyés.
   - nettoyer et déplacer les équipements ou composantes aux endroits prévus à cette fin.
   - nettoyer, récurer, rincer et stériliser la machinerie à l'aide de produits et des équipements prévus à cette fin.

2. Exécuter, conformément aux spécifications établies, tous les travaux:

   - de démontage requis pour fin de nettoyage.
   - d'assemblage après nettoyage.

3. Opérer et ajuster les différentes parties de l'équipement et/ou de l'équipement en fonction d'une opération efficace.

Désinfecter périodiquement l'air de l'usine.

4. Exercer selon les besoins et sur demande de l'Employeur, les fonctions de personnel d'entretien sanitaire "A" et "B", telles que décrites à la présente convention.

5. Recueillir les déchets et les acheminer aux endroits prévus à cette fin.

6. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

7. Signaler à qui de droit toute anomalie constatée lors de l'exécution des travaux.

CODE 905 - PERSONNEL D'ENTRETIEN SANITAIRE "C"

Le personnel d'entretien sanitaire "C" doit:

1. Effectuer, conformément aux spécifications établies, des travaux légers d'entretien sanitaire, tels que:

   - vider cendriers et paniers à rebuts
   - nettoyer l'ameublement de bureau, les planchers, murs, plafonds, vitres et autres équipements ou facilités connexes.

2. Recueillir les déchets et les acheminer aux endroits prévus à cette fin.

3. Utiliser lorsque nécessaire des équipements de catégorie domestique ou commerciale.

4. Exécuter tout travail inhérent à la fonction.

CODE 906 - PERSONNEL D'ENTRETIEN SANITAIRE "B"

Le personnel d'entretien sanitaire "B" doit:

1. Exécuter, conformément aux spécifications établies, les travaux d'entretien sanitaire tels que:

   - laver et traiter les planchers, les murs, les plafonds, les vitres, les mécaniques de bâtiment, les structures et les équipements des facilités de bâtisses.

2. Vider et nettoyer les cendriers, les paniers à rebuts et autres, ainsi que nettoyer, enlever les taches et polir l'ameublement.

3. Recueillir les déchets et les acheminer aux endroits prévus à cette fin.

4. Balayer et nettoyer les voies de circulation attenantes aux entrées de l'usine et des bureaux.

5. Utiliser lorsque nécessaire les équipements de catégorie domestique ou industrielle.

6. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

7. Signaler à qui de droit toute anomalie lors de l'exécution des travaux.

CODE 907 - PERSONNEL D'ENTRETIEN SANITAIRE "A"

Le personnel d'entretien sanitaire "A" doit:

1. Exécuter, conformément aux spécifications établies, les travaux suivants:

   - s'assurer que les équipements peuvent être nettoyés.
   - déplacer les équipements ou composantes aux endroits prévus à cette fin.
   - nettoyer, récurer, rincer et stériliser la machinerie à l'aide de produits et des équipements prévus à cette fin.

2. Exécuter des travaux d'assemblage et de démontage mineurs nécessitant un minimum d'outils.

3. Opérer pour fin de nettoyage l'équipement de fabrication ou autres.

4. Recueillir les déchets et les acheminer aux endroits prévus à cette fin.

5. Exercer selon les besoins et sur demande de l'Employeur, les fonctions du personnel d'entretien sanitaire "B", telles que décrites à la présente convention.

6. Signaler à qui de droit toute anomalie constatée lors de l'exécution des travaux.

CHEF DE GROUPE (SANITATION)

Le chef de groupe (sanitation) doit:

1. Faire exécuter le travail des salariés placés sous sa responsabilité et leur fournir l'entraînement nécessaire.

2. Exercer les fonctions ci-haut mentionnées tout en exécutant lui-même des tâches de personnel d'entretien sanitaire, catégorie "A", "B", "C" ou de "démonteur-assembleur".

3. Vérifier les équipements nettoyés par son groupe et s'assurer que les travaux d'entretien sanitaire ont été exécutés adéquatement.

4. S'assurer que l'équipement d'entretien sanitaire est en bon état et exécuter des travaux d'entretien et de réparation mineure à cet équipement, s'il y a lieu.

5. Remplacer à l'occasion le contremaître.

6. Exécuter tout autre travail inhérent à la fonction.

7. Signaler à qui de droit toute anomalie constatée.

ANNEXE "E"

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CATEGORIE I		TAUX DE SALAIRE 01-01-83	01-07-83	01-01-84
000	CLASSE 0			
001	Opérateur en cuisson	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
004	Préposé aux sous-mélanges	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
005	Opérateur machine à feuilletés	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
100	CLASSE I			
101	Peseur de matières premières	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
102	Opérateur make-up (section pâte)	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
103	Opérateur make-up (section produits finis)	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
105	Peseur opérateur-malaxeur chocolat	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
106	Opérateur-malaxeur	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
109	Opérateur "piques"	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
110	Opérateur laminoirs	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
111	Opérateur table de finition	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
200	CLASSE II			
201	Opérateur gros roulés	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
202	Opérateur crémeuse	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
205	Opérateur machine à envelopper	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
208	Démouleur	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
209	Opérateur swiss-roll vaillant	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
300	CLASSE III			
303	Pourvoyeur-encaisseur	$ 8.24	$ 8.54	$ 8.99
305	Opérateur machine à laver	$ 8.24	$ 8.54	$ 8.99
307	Opérateur "bi-pack"	$ 8.24	$ 8.54	$ 8.99
308	Aide-opérateur "piques"	$ 8.24	$ 8.54	$ 8.99

		TAUX DE SALAIRE		
400	CLASSE IV	01-01-83	01-07-83	01-01-84
401	Pourvoyeur mille-feuilles	$ 8.09	$ 8.39	$ 8.84
404	Pourvoyeur pâte feuilletée	$ 8.09	$ 8.39	$ 8.84
405	Aide-opérateur table de finition	$ 8.09	$ 8.39	$ 8.84
500	CLASSE V			
502	Jointoyeur	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
503	Descendeur	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
504	Rouleur	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
505	Aide-opérateur malaxeur pâte feuilletée	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
506	Préposé à la manutention de chariots	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
507	Préposé à la finition du mille-feuilles	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
508	Préposé au crémage des bûches	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
600	CLASSE VI			
601	Général - 0 mois à 6 mois	$ 7.48	$ 7.78	$ 8.23
602	Général - 6 mois à 12 mois	$ 7.64	$ 7.94	$ 8.39
603	Général - 12 mois et plus	$ 7.82	$ 8.12	$ 8.57
700	CATEGORIE II			
701	Camionneur	$416.92	$428.92	$446.92
703	Préposé à la cour	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
704	Camionneur de matières premières	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
705	Expéditeur	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
706	Transbordeur	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
707	Chargeur de camions	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
708	Manutentionnaire de matières premières	$ 8.54	$ 8.84	$ 9.29
709	Gardien	$ 8.24	$ 8.54	$ 8.99
710	Apprenti camionneur	$ 8.45	$ 8.75	$ 9.20
711	Aide-camionneur de matières premières	$ 8.09	$ 8.39	$ 8.84

		TAUX DE SALAIRE		
800	CATEGORIE III	01-01-83	01-07-83	01-01-84
	Compagnon			
	Secteur du garage			
801	Mécanicien	$10.71	$11.01	$11.46
802	Mécanicien diesel	$10.71	$11.01	$11.46
803	Carossier	$10.71	$11.01	$11.46
	Section Atelier et Secteur Entretien			
804	Mécanicien machiniste	$10.71	$11.01	$11.46
805	Soudeur	$10.71	$11.01	$11.46
806	Menuisier	$10.71	$11.01	$11.46
807	Peintre	$10.71	$11.01	$11.46
808	Plombier	$10.71	$11.01	$11.46
809	Electricien	$10.71	$11.01	$11.46
810	Mécanicien d'entretien	$11.12	$11.42	$11.87
811	Mécanicien en réfrigération	$10.71	$11.01	$11.46
822	Electricien d'entretien	$11.12	$11.42	$11.87
823	Technicien en mécanique	$11.33	$11.63	$12.08
824	Technicien en électrotechnique	$11.33	$11.63	$12.08
825	Technicien en mécanique du bâtiment	$11.33	$11.63	$12.08
	Apprenti (sauf ceux prévus aux codes 839 à 843 inc.)			
812	1ère année	$ 7.29	$ 7.59	$ 8.04
813	2ième année	$ 8.01	$ 8.31	$ 8.76
814	3ième année	$ 8.69	$ 8.99	$ 9.44
815	4ième année	$ 9.38	$ 9.68	$10.13
816	5ième année	$10.05	$10.35	$10.80
	Apprenti (mécanicien d'entretien, électricien d'entretien, technicien en mécanique, technicien en électrotechnique, technicien en mécanique du bâtiment)			
839	1ère année	$ 7.72	$ 8.02	$ 8.47
840	2ième année	$ 8.42	$ 8.72	$ 9.17
841	3ième année	$ 9.10	$ 9.40	$ 9.85

		TAUX DE SALAIRE		
		01-01-83	01-07-83	01-01-84
842	4ième année	$ 9.78	$10.08	$10.53
843	5ième année	$10.47	$10.77	$11.22
844	Chef magasinier	$ 9.80	$10.10	$10.55
845	Magasinier	$ 9.32	$ 9.62	$10.07
846	Préposé au service	$ 8.86	$ 9.16	$ 9.61
	Général (atelier - entretien - garage)			
819	0 mois à 6 mois	$ 8.12	$ 8.42	$ 8.87
820	6 mois à 12 mois	$ 8.28	$ 8.58	$ 9.03
821	12 mois et plus	$ 8.43	$ 8.73	$ 9.18
900	CATEGORIE IV			
903	Démonteur-assembleur	$ 8.39	$ 8.69	$ 9.14
905	Personnel d'entretien sanitaire "C"	$ 7.82	$ 8.12	$ 8.57
906	Personnel d'entretien sanitaire "B"	$ 7.95	$ 8.25	$ 8.70
907	Personnel d'entretien sanitaire "A"	$ 8.09	$ 8.39	$ 8.84

ANNEXE "F"

LISTE DES FONCTIONS SPECIALISEES

- Camionneur
- Compagnon:
  - . mécanicien
  - . mécanicien diesel
  - . carossier
  - . mécanicien machiniste
  - . soudeur
  - . menuisier
  - . peintre
  - . plombier
  - . électricien
  - . électricien d'entretien
  - . mécanicien d'entretien
  - . mécanicien en réfrigération
- Technicien en mécanique
- Technicien en électrotechnique
- Technicien en mécanique du bâtiment
- Les apprentis des compagnons, des techniciens et des camionneurs

ANNEXE "G"

HORAIRE DE CERTAINES FONCTIONS

CODE	FONCTION	JOUR		SOIR	NUIT
001	Opérateur en cuisson				
	. feuilletés assortis	06h45 - 12h00	12h45 - 15h45	15h40 - 23h20	23h15 - 06h50
	. carré feuilleté	06h30 - 12h00	12h45 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. piques	06h30 - 11h40	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. gros roulés	06h45 - 11h45	12h30 - 15h45	15h40 - 23h20	23h15 - 06h50
	. vaillant	06h30 - 11h40	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. four à moules	06h45 - 11h50	12h50 - 15h45	15h40 - 23h20	23h15 - 06h50
004	Préposé aux sous-mélanges	06h30 - 11h30	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
005	Opérateur machine à feuilletés	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
101	Peseur de matières premières	06h30 - 11h30	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
102	Opérateur make-up (section pâte)	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
103	Opérateur make-up (section produits finis)	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
105	Peseur opérateur-malaxeur chocolat	06h30 - 11h30	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
106	Opérateur malaxeur				
	. pâte et crème	06h30 - 11h30	12h30 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. pâte feuilletée	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
109	Opérateur piques	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
110	Opérateur laminoirs	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
111	Opérateur table de finition	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
201	Opérateur gros roulés	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
202	Opérateur crémeuse				
	. mille-feuilles	06h30 - 12h00	13h00 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. autres	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
208	Démouleur	06h45 - 12h00	12h45 - 15h45	15h40 - 23h20	23h15 - 06h50
209	Opérateur swiss-roll vaillant	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20

CODE	FONCTION	JOUR		SOIR	NUIT
303	Pourvoyeur-encaisseur				
	. pourvoyeur piques, gros roulés	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
	. pourvoyeur vaillant	07h15 - 12h00	12h45 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
308	Aide-opérateur (piques)	07h15 - 12h00	13h00 - 16h15	16h10 - 23h50	23h45 - 07h20
404	Pourvoyeur pâte feuilletée	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
405	Aide-opérateur table de finition	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
502	Jointoyeur				
	. carré feuilleté	06h30 - 11h45	12h45 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. make-up	07h00 - 11h40	12h40 - 16h00	15h55 - 23h35	23h30 - 07h05
505	Aide-opérateur malaxeur pâte feuilletée	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
506	Préposé à la manutention des chariots				
	. pâte feuilletée	06h30 - 11h40	12h40 - 15h30	15h25 - 23h05	23h00 - 06h35
	. mille-feuilles	07h00 - 12h00	13h00 - 16h00	15h55 - 23h35	23h30 - 07h05
507	Préposé à la finition des mille-feuilles	07h00 - 12h00	13h00 - 16h00	15h55 - 23h35	23h30 - 07h05

N.B. Toutes les heures mentionnées à l'annexe "G" correspondent aux heures payées.

ANNEXE "H"

EQUIPE PARTIELLE DE FIN DE SEMAINE (SANITATION)

A) Ne tenant pas compte de la clause 34.04, les salariés des équipes partielles de la sanitation acquièrent leur ancienneté lorsqu'ils ont accumulé cinquante (50) jours de travail en-dedans d'une période de six (6) mois et constituent à cette fin un groupe de salariés distinct.

B) Ces salariés ne sont assujettis qu'aux articles suivants de la convention: Préambule, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19 et 37, ainsi que l'annexe "D", la catégorie IV de l'annexe "E" et l'annexe "I".

C) Leurs horaires de travail sont stipulés au paragraphe 9 F) de l'annexe "A" de cette convention.

D) Pour la rémunération des vacances, c'est la Loi sur les normes du travail qui s'applique à de tels salariés.

E) Pour chaque total complété de 200 heures de travail effectuées à l'intérieur de leur horaire régulier de travail au cours d'une année de calendrier, les salariés de ces équipes partielles reçoivent un montant pour l'équivalent d'un congé chômé.

Pour fin d'application de cette clause, année de calendrier signifie période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre.

F) Les employés de l'équipe partielle de fin de semaine n'exécute pas du travail en dehors de cette période lorsque des employés réguliers sont en mise à pied et disponibles immédiatement.

ANNEXE "I"

LEXIQUE

Définitions

Dans la présente convention collective, les expressions ou termes suivants signifient:

Alternance:

Système à l'intérieur duquel l'horaire régulier d'un groupe de salariés est du lundi au vendredi alors que pour un autre groupe, l'horaire régulier est du mardi au samedi.

Année d'apprentissage:

Durée d'au moins deux milles (2000) heures effectivement travaillées.

"Call":

Appel de l'Employeur à un salarié alors qu'il n'est pas à son travail pour lui demander de venir travailler lors d'une situation d'urgence, que ce soit immédiatement avant le début de son horaire régulier ou en dehors de de celui-ci.

Classe:

Regroupement d'un certain nombre de fonctions possédant des caractéristiques similaires.

Convention:

La présente convention collective de travail.

Employeur ou compagnie:

Vachon, division de la pâtisserie et de la confiserie, Culinar Inc., 380, rue Notre-Dame, Ste-Marie de Beauce.

Equipe:

Groupe de salariés travaillant soit de jour, soit de soir ou soit de nuit.

Fonction:

Poste ou groupe de postes identifiés de par les tâches ou responsabilités importantes telles qu'énumérées à l'annexe "D".

Grief:

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Groupe de salariés (grief):

Ensemble composé d'au moins trois (3) salariés.

Horaire régulier:

Horaire qui correspond à ceux mentionnés dans les annexes "A" et "G" de cette convention.

Jour ouvrable:

Jour régulier de travail du salarié.

Ligne:

Ensemble des activités qui, à partir de matières premières prêtes à utiliser, conduisent à un produit fini mis en caisse.

Mutation:

Changement d'un salarié d'un poste à un autre ou d'une fonction à une autre à l'intérieur d'une même classe.

Ouverture d'emploi:

Tout besoin de main-d'oeuvre nécessitant le rappel ou l'embauche d'un salarié.

Période (comptable):

Espace de temps successif d'une durée de quatre (4) semaines débutant le ou vers le 1er janvier de l'année.

Période d'adaptation:

Lors de promotion, mutation, rétrogradation, période au cours de laquelle le salarié doit démontrer sa capacité à satisfaire aux exigences qui sont liées directement à la nature même du poste qu'il a obtenu.

Période d'essai:

Lors de déplacement, période au cours de laquelle le salarié doit démontrer sa capacité à satisfaire aux exigences normales de la fonction qu'il veut obtenir.

Période de probation:

Période au terme de laquelle l'ancienneté d'un salarié lui est reconnue, tel que spécifié à la clause 12.02.

Poste:

Ensemble définie de tâches et de responsabilités; chaque poste nécessite les services d'une personne de façon régulière.

Premiers soins:

Soins pouvant être apportés par un secouriste et ne comprenant pas, par conséquent, la distribution de médicaments.

Promotion:

Changement d'un salarié d'une fonction à une autre dont le taux de salaire est supérieur à la première.

Rapport d'incident:

Document déposé au dossier du salarié et rapportant des faits pouvant donner lieu à une sanction.

Rétrogradation:

Changement d'un salarié d'une fonction à une autre dans une autre classe dont le taux de salaire est inférieur à la première.

Rotation:

Système à l'intérieur duquel un salarié ou un groupe de salariés changent d'équipe, tel que mentionné à l'annexe "A" de cette convention.

Salarié ou employé:

Tout employé régi par cette convention collective et visé par le certificat d'accréditation syndicale émis par le C.R.T.Q., en date du 2 mars 1966 et amendé le 27 septembre 1971 et le 9 octobre 1979. Chaque fois que ce terme est utilisé, il peut être à la fois masculin ou féminin, singulier ou pluriel.

Semaine régulière:

Telle que définie pour chacune des fonctions à l'annexe "A" de cette convention.

Supérieur hiérarchique:

Cadre à un niveau d'autorité supérieur à celui du supérieur immédiat du salarié concerné.

Syndicat:

Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac (FAT-COI-CTC-FTQ), local 480.

Transfert:

Tout changement ou déplacement d'un salarié à l'intérieur des classifications.

Unité de négociation:

Le groupe de salariés visés par le certificat d'accréditation, tel que décrit dans le Préambule de cette convention.

ANNEXE "J"

INDEXATION DU COUT DE LA VIE

Tous les taux de salaire seront majorés en fonction de la hausse du coût de la vie selon la formule suivante:

Si la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada (1981=100) pour le Canada en 1983 démontre une hausse de plus de 6%, alors les taux de salaire en vigueur au 1er janvier 1984 seront majorés avec le pourcentage qui excède ce 6%.

Pour fin d'application de cette formule d'indexation, l'ajustement maximum sera de quinze (15¢) cents l'heure.

ANNEXE "K"

LISTE DES DROITS DE FONCTION AUTOMATIQUES

001 - Opérateur en cuisson

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

004 - Préposé aux sous-mélanges

101 - 208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

005 - Opérateur machine à feuilletés

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

101 - Peseur de matières premières

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

102 - Opérateur make-up (section pâte)

103 - 208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

103 - Opérateur make-up (section produits finis)

102 - 208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

105 - Peseur opérateur-malaxeur chocolat

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

106 - Opérateur-malaxeur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

109 - Opérateur "piques"

201 - 208 - 209 - 303 - 308 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

110 - Opérateur laminoirs

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

111 - Opérateur table de finition

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

201 - Opérateur gros roulés

208 - 209 - 303 - 308 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

202 - Opérateur crémeuse

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

205 - Opérateur machine à envelopper

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

208 - Démouleur

303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

209 - Opérateur swiss-roll vaillant

201 - 208 - 303 - 308 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

303 - Pourvoyeur-encaisseur

401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

305 - Opérateur machine à laver

303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

307 - Opérateur "pi-pack"

303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

308 - Aide-opérateur "piques"

303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

401 - Pourvoyeur mille-feuilles

404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

404 - Pourvoyeur pâte feuilletée

401 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

405 - Aide-opérateur table de finition

401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

502 - Jointoyeur

504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

503 - Descendeur

502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

504 - Rouleur

502 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

505 - Aide-opérateur malaxeur pâte feuilletée

502 - 504 - 506 - 507 - 603 - 905

506 - Préposé à la manutention de chariots

502 - 504 - 505 - 507 - 603 - 905

507 - Préposé à la finition du mille-feuilles

502 - 504 - 505 - 506 - 603 - 905

508 - Préposé au crémage des bûches

502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

603 - Général

905

701 - Camionneur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 703 - 704 - 707 - 711 - 821 - 905

703 - Préposé à la cour

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 704 - 707 - 711 - 821 - 905

704 - Camionneur de matières premières

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 708 - 711 - 821 - 905

705 - Expéditeur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 706 - 707 - 711 - 821 - 905

706 - Transbordeur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 705 - 707 - 711 - 821 - 905

707 - Chargeur de camions

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 821 - 905

708 - Manutentionnaire de matières premières

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 707 - 711 - 821 - 905

709 - Gardien

603 - 905

710 - Apprenti camionneur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 821 - 905

711 - Aide-camionneur de matières premières

401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

800 - Métiers

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 821 - 905

821 - Général (atelier - entretien - garage)

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905

903 - Démonteur-assembleur

208 - 303 - 401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905 - 906 - 907

905 - Personnel d'entretien sanitaire "C"

603

906 - Personnel d'entretien sanitaire "B"

504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 905

907 - Personnel d'entretien sanitaire "A"

401 - 404 - 502 - 504 - 505 - 506 - 507 - 603 - 711 - 905 - 906

Québec
...travail
...commissaire
...u travail

DÉPÔT

4424-2

Dépôt N°: 84 11 167

...atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[X] Entente	[ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22113-04	
Date	Signature: 84-06-13	Réception: 84-06-18	Durée	Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Local 480 293, Boul. Vachon Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0 Att: M. Lionel Demers	[ ] Déposant Vachon, division de Culinar Inc. rue Notre-Dame Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 1072-05 Affiliation: FTQ (7)

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

OBJET: A compter du 25 juin 1984 - MM. Eugène Tanguay & Yves Therrien feront partie de l'unité de négociation.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lionel Demers.

Date: 84-11-09

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

003 (113)

RECHERCHE

ENTENTE PARTICULIERE ENTRE:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, Local 480

Ci-après désigné "le Syndicat"

ET

CULINAR INC. DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE

Ci-après désigée "la Compagnie"

'84 JUN 18 14:31
B.C.G.T.
QUÉBEC

Etant donné que la compagnie intègre ses opérations de transport par camion pour les gâteaux Stuart et Vachon et que cela a pour effet que deux (2) employés opérant les camions de Stuart doivent se joindre au groupe de camionneurs de l'unité de négociation, les parties conviennent de ce qui suit:

1. A compter du 25 juin 1984, Messieurs Eugène Tanguay et Yves Therrien feront partie de l'unité de négociation dont le syndicat détient l'accréditation.

2. La convention collective s'appliquera à ces employés dès leur intégration dans l'unité de négociation et les parties reconnaissent l'ancienneté accumulée dans l'autre unité de négociation et ce, nonobstant la clause 12.01.

3. Ces employés seront assignés sur deux routes rattachées au centre de distribution de Montréal, 3115, boul. de l'Assomption.

4. Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliqueront pour ces salariés. Toutefois, nonobstant les clauses 13.05 b) et 14.02, un chauffeur ne perdra pas de droit s'il refuse de transférer de Ste-Marie à Montréal ou vice versa.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Ste-Marie de Beauce, ce 13ième jour de juin 1984.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, local 480,

CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 166

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 0444-2

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [X] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22113-04
Date	Signature: 84-03-29 / Réception: 84-09-07	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat International des Travailleurs de la boulangerie, confiserie et du Tabac Local 480 293, Boul. Vachon Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0	[ ] Déposant Vachon, division de Culinar Inc. rue Notre-Dame Ste-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 1072-05 Affiliation FTQ (7)

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

Dépôt de sentence arbitrale # SA 84 09 054 pour:
OBJET: différend relatif au choix de la compagnie d'assurance collective des employés de l'usine.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Sheila Demers — Date: 84-11-09

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

003 (113)

RECHERCHE

CANADA

PROVINCE DE QUEBEC

DOSSIER 83 JD 3421

D E C I S I O N A R B I T R A L E F I N A L E

VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC.

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 480

OBJET: différend relatif au choix de la compagnie d'assurance concernant l'assurance collective des employés de l'usine.

CONSEIL D'ARBITRAGE

Me JACQUES DUPONT, président
ME ANDRE ASSELIN, arbitre patronal
Me JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

GREFFIER: M. JEAN-CHARLES BISSON

R.C.G.T.
QUÉBEC
84 SEP -7 14:53

SA 84 09 054

NO DOSSIER: Q 22113-04

DATE DEPOT: 84-09-07

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR

ME SERGE MAINGUY

PROCUREUR DU SYNDICAT

M. LIONEL DEMERS
Agent d'affaires

VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC.

ci-après appelée "l'Employeur"

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 480

ci-après appelé "le Syndicat"

Sur recommandation de Me André Asselin, arbitre patronal, et de Me Jacques Chaloult, arbitre syndical, Me Jacques Dupont a été nommé par le Ministre du Travail, le 18 août 1983, pour agir en qualité de président du présent Conseil d'arbitrage chargé d'entendre et de trancher le différend survenu entre l'Employeur et le Syndicat relativement au choix de la compagnie d'assurance concernant l'assurance collective des employés de l'usine.

Du consentement de toutes les parties intéressées, l'audition des séances d'arbitrage fut fixée aux 24 et 25 octobre 1983 et des avis confirmant les coordonnées de ces auditions furent expédiés, le 29 août 1983, par M. Jean-Charles Bisson, greffier dans le présent dossier d'arbitrage de différend, au président soussigné du Conseil d'arbitrage ainsi qu'aux autres membres dudit Conseil, de même qu'au procureur de chacune des parties.

Tel que cela avait été prévu, l'audition a eu lieu le 24 octobre 1983 et à cette occasion, M. Lionel Demers, agent d'affaires, représentait la partie syndicale, tandis que Me Serge Mainguy agissait comme procureur de la partie patronale.

Après avoir été dûment assermentés, tel que requis par le Code du travail du Québec, les membres du Conseil d'arbitrage de différend, par la voix du président soussigné, ont déclaré ouverte l'audition du différend relatif au choix de la compagnie d'assurance concernant l'assurance collective des employés de l'usine.

Dès le début de cette audition, les parties ont fait les admissions suivantes devant le présent Conseil d'arbitrage:

1. Le président du Conseil d'arbitrage a été régulièrement nommé par le Ministre du Travail, sur la recommandation et avec le consentement de Me André Asselin, arbitre patronal, et de Me Jacques Chaloult, arbitre syndical, tous deux respectivement nommés par le Ministre du Travail pour représenter l'Employeur et l'agent négociateur à titre de membres du présent Conseil d'arbitrage de différend;

2. La procédure de dépôt du différend a été régulièrement suivie, selon les prescriptions de l'article 21 de la convention collective de travail liant les deux parties aux présentes;

3. Le présent Conseil d'arbitrage de différend a été régulièrement constitué selon les prescriptions du Code du travail et ce Conseil d'arbitrage a juridiction pour entendre et trancher le différend survenu entre les parties aux présentes.

De plus, le Conseil d'arbitrage de différend a reçu du Ministre du Travail du Québec toutes les extensions de délai nécessaires pour rendre la présente sentence arbitrale.

Une fois l'audition du différend terminée et devant l'urgence de trancher ce différend, les membres du Conseil d'arbitrage ont décidé, à l'unanimité, de trancher le présent différend par une première décision intérimaire et de produire leurs motifs détaillés aux deux parties par la suite, dans une deuxième décision arbitrale finale.

C'est ainsi qu'après avoir examiné la preuve et les arguments de chacune des parties et après avoir délibéré, le tout conformément aux dispositions de l'article 91 du Code du travail, les membres du Conseil d'arbitrage ont rendu, à l'unanimité, une première décision arbitrale intérimaire, le 25 octobre 1983, ordonnant à l'Employeur de choisir la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe à titre

d'assureur pour le régime d'assurance-groupe prévu à l'article 21 de la convention collective liant les deux parties.

Les membres du présent Conseil d'arbitrage, par la voix de leur président, ont communiqué verbalement au procureur respectif de chacune des parties leur décision arbitrale intérimaire le 25 octobre 1983. Ensuite, conformément aux prescriptions de l'article 89 du Code du travail du Québec, le président du présent Conseil d'arbitrage de différend a transmis l'original de la première décision arbitrale intérimaire au Ministre du Travail, le 27 octobre 1983, et en a expédié en même temps une copie à chaque partie et à son procureur, tout en déposant des copies conformes de cette décision au Greffe du Bureau du Commissaire général du travail du Québec.

La présente décision arbitrale finale vient donc exposer, tel que décidé par les membres du Conseil d'arbitrage, les motifs détaillés de leur décision qui a été rendue dans une première décision arbitrale intérimaire.

I - LE DIFFEREND

Dans le présent dossier, il s'agit d'un différend survenu entre les parties et qui a pour objet le choix de l'assureur pour l'assurance collective des employés dans l'usine de Vachon, Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, Culinar Inc. Selon la partie syndicale, l'analyse des soumissions des garanties d'assurance collective (pièce S-12) indique des déviations et les taux de prime de l'Assurance-vie Desjardins ne sont pas garantis pour deux (2) ans, contrairement au cahier des charges (pièce S-7) et l'ensemble des propositions de cet assureur est moins avantageux pour les syndiqués, d'où le choix du Syndicat et de ses membres en faveur du plan d'assurance collective soumis par la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe.

D'autre part, selon la partie patronale, il ressort de l'ensemble des propositions présentées par l'Assurance-vie Desjardins et la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe que le coût réel est plus bas avec l'assureur actuel, soit l'Assurance-vie Desjardins,et pour ce motif, l'Employeur favorise le choix de ce dernier assureur.

Les parties n'ayant pas réussi à s'entendre sur le choix de l'assureur, le Syndicat a, par lettre recommandée, avisé l'Employeur qu'il soumettait le différend à un conseil d'arbitrage, en date du 7 juillet 1983. Cette lettre du Syndicat se lit comme suit:

Le 7 juillet 1983

Recommandée

Vachon
Case postale 2000
Ste-Marie, Beauce, Qué.
G0S 2Y0

A l'attention de monsieur Serge Mainguy

SUJET: Assurance-collective (usine)

Monsieur,

Pour faire suite à la vôtre datée du 23 juin 1983 relativement au sujet précité, voici la réponse syndicale.

Nous acceptons, sans préjudice, que l'Employeur mette en vigueur le plan d'assurance-collective modifié pour les employés de Vachon (usine), membres du Local 480, et ce, afin qu'ils puissent bénéficier de la nouvelle formule (80% sans déductible) au niveau des médicaments.

Par ailleurs, nous vous avisons que la partie syndicale soumet le différend sur ce sujet à un conseil d'arbitrage selon le chapitre IV du Code du Travail conformément aux dispositions de l'article 21 de la convention collective.

Espérant que vous trouverez le tout conforme, nous vous prions de nous croire.

L'AGENT D'AFFAIRES

Lionel Demers

/hl

c.c.: Roland Hébert
Tableau d'affichage

En outre, conformément au chapitre IV du Code du travail, le Syndicat adressait, le même jour, à l'honorable ministre du Travail, la requête ci-après:

"Le 7 juillet 1983

Recommandée

Monsieur Raynald Fréchette
Ministre du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu
150, boulevard St-Cyrille Est, 8e étage
Québec, Qué. G1R 2B2

OBJET: Demande de Conseil d'arbitrage pour un différend

entre

Vachon, division de la pâtisserie et de la confiserie, Culinar Inc.

et

Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, unité locale 480

\- -

Honorable Ministre du Travail,

La partie syndicale vous adresse respectueusement une requête pour que nous puissions soumettre un différend à un Conseil d'arbitrage, conformément au chapitre IV du Code du Travail.

Ce différend consiste à déterminer le choix de l'assureur pour les employés de Vachon (usine), membres du Local 480.

Nous joignons à la présente copie de lettres échangées entre les parties à ce sujet, ainsi qu'un extrait de la convention collective actuellement en vigueur et qui contient une clause pertinente à cet effet.

Comptant sur votre précieuse collaboration, nous vous prions, Honorable Ministre du Travail, d'agréer l'expression de sentiments les plus respectueux.

L'Agent d'affaires

Lionel Demers

cc: Vachon "

Par la suite, le présent conseil d'arbitrage fut saisi de ce différend intervenu entre les parties.

A. LA PREUVE

Les représentants des parties ont établi leur preuve respective de la manière suivante dans le dossier du présent différend.

a. la preuve du Syndicat:

Pour sa part, le représentant syndical a d'abord déposé les pièces suivantes; au soutien de sa cause:

S-1 A: exemplaire de la convention collective de travail intervenue entre Vachon, Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, Culinar Inc. -et- Le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 480, en vigueur du 10 mai 1983 au 31 décembre 1984.

S-1 B: extrait de la convention collective intervenue entre les parties en vigueur du 20 mai 1983 au 31 décembre 1984;

S-2 photocopie d'une lettre recommandée de l'agent d'affaires Lionel Demers, adressée à l'Employeur, à l'attention de M. Serge Mainguy, et relative à l'assurance collective (usine), en date du 21 juin 1983;

S-3 photocopie d'une réponse écrite de Me Serge Mainguy, adressée sous pli recommandé à l'attention de M. Lionel Demers, en date du 23 juin 1983;

S-4 photocopie d'une lettre recommandée de l'agent d'affaires Lionel Demers adressée à l'intention de Me Serge Mainguy, en date du 7 juillet 1983;

S-5 photocopie d'une requête écrite du Syndicat adressée au Ministre du Travail, Me Raynald Fréchette, sous pli recommandé, en date du 7 juillet 1983;

S-6 A: photocopie d'un document intitulé "Amendements à la convention collective de travail" entre l'Employeur et

le Syndicat, proposition syndicale présentée le 15 octobre 1982;

S-6 B photocopie d'un document intitulé "Propositions patronales" (PP-3) relativement aux demandes syndicales (S-1) autres que les articles 13-14-15, en date du 5 janvier 1983;

S-6 C photocopie d'un document intitulé "Contre-propositions syndicales à Vachon" relativement à PP-3, en date du 13 janvier 1983;

S-6 D photocopie d'un document intitulé "Propositions patronales" en date du 27 janvier 1983;

S-6 E photocopie d'un document en date du 9 février 1983 et intitulé "Réponse syndicale à Vachon" relativement à P-4;

S-6 F photocopie d'un document manuscrit intitulé "Réponse syndicale à Vachon" relativement à P-5, en date du 18 février 1983;

S-6 G photocopie d'un document intitulé "Position syndicale dans les présentes négociations à Vachon" suite à l'Assemblée des membres du 5 mars 1983;

S-7 photocopie du Cahier des charges pour les garanties d'assurances collectives des membres du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac (local 480), Employeur: Culinar Inc. Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, en date du 24 mars 1983 et préparé par la firme d'actuaires et conseillers en avantages sociaux Hébert, Le Houillier, et Associés Inc.;

S-8 photocopie de la proposition d'assurances collectives de l'Assurance-vie Desjardins, en date du 21 avril 1983;

S-9 photocopie d'une lettre de M. Bernard Couture, analyste conseil d'Assurance-vie Desjardins, adressée à M. Donald Brouillet, Hébert, Le Houillier & Associés Inc., en date du 9 mars 1983;

S-10 photocopie du Projet d'assurances collectives de la SSQ Assurance-groupe, en date du 18 avril 1983;

S-11 photocopie d'une lettre de M. Gilbert Maltais, SSQ Mutuelle d'Assurance-groupe, adressée à M. Donald Brouillet, Hébert, Le Houillier & Associés, en date du 26 mai 1983;

S-12 phtocoopie du document intitulé "Analyse de soumissions des garanties d'assurances collectives" préparé par Hébert, Le Houillier & Associés Inc., daté du 10 mai 1983;

S-13 A Revue annuelle de la Régie des rentes du Québec, 1981

Note: cette pièce fut ensuite retirée du dossier par les deux (2) parties et avec leur consentement.

S-13 B Extrait du Tableau no 23 de la Régie des rentes du Québec, en date du 31 décembre 1981.

Note: cette pièce fut également retirée du dossier par les deux parties et avec leur consentement.

S-14 photocopie d'un document intitulé "Analyse du coût réel selon les hypothèses suivantes, Section III-B," portant la date Octobre 1983;

S-15 A photocopie d'un document intitulé "Analyse de soumissions pour les régimes d'assurances collectives des Employés généraux du groupe Culinar Inc.", daté du 4 juillet 1979 (révision au 23 août 1979) présenté par Hébert, Le Houillier & Associés Inc.;

S-15 B Extrait d'un document intitulé "Analyse de soumissions pour les régimes d'assurances collectives des Employés généraux du groupe Culinar Inc"., daté du 4 juillet 1979 (révision au 23 août 1979), présenté par Hébert, Le Houillier & Associés Inc.;

S-16 A photocopie d'une lettre de M. Donald Brouillet, Hébert Le Houillier & Associés, adressée à M. Jacques Nadeau, Culinar Inc., en date du 15 août 1980;

S-16 B Extrait d'une lettre de Hébert, Le Houillier & ASsociés Inc., adressée à M. Jacques Nadeau, Culinar Inc., en date du 15 août 1980;

S-17 Photocopie de l'avis de convocation à une assemblée du Syndicat, tenue le 19 juin 1983, adressé à tous les employés de Vachon, membre du local 480, par Lionel Demers, agent syndical;

S-18 Photocopie d'un extrait manuscrit du procès-verbal des minutes d'une assemblée spéciale des employés de Vachon, tenue le 19 juin 1983;

S-19 Photocopie d'un avis d'affichage adressé à tous les employés syndiqués du local 480 par M. Blaise Giguère, direction du personnel, et portant la date du 25 juillet 1983;

S-20 Photocopie du formulaire de demande de prestations pour frais de médicaments de l'Assurance-vie Desjardins;

S-21 A Photocopie d'un Tableau comparatif de l'Employeur Culinar Inc., et relatif aux taux des primes pour les régimes d'assurances Desjardins et SSQ Mutuelle d'assurance-groupe, daté du 13 juin 1983;

S-21B Photocopie d'un Tableau comparatif de taux pour le plan d'assurance-groupe renouvelé entre l'Assurance-vie Desjardins et la Mutuelle SSQ, pour tous les employés de Vachon (usine), membres du local 480, préparé par l'agent syndical Lionel Demers et daté du 19 juin 1983.

Le représentant du Syndicat a cité comme premier témoin M. Roland Hébert, opérateur chez Vachon Inc. et président du Syndicat depuis 1978 et antérieurement vice-président du Syndicat de 1966 à 1978. Ce témoignage a permis aux membres du Conseil d'arbitrage de connaître ce qui suit:

-Les employés de l'usine Vachon Inc. sont assurés par l'Assurance-vie Desjardins depuis 1972. Lors du renouvellement de l'assurance collective en 1979, il y avait six (6) assureurs soumissionnaires et l'assureur choisi fut l'Assurance-vie Desjardins, bien que le coût des primes de cet assureur était de $82 000. plus élevé que celui du plus bas soumissionnaire... Même si le Syndicat a alors discuté de ce haut taux de prime à l'époque, il n'y a pas eu de contestation à ce sujet, parce que le Syndicat cherchait davantage à obtenir des augmentations de salaire pour les syndiqués, dans le contexte de la politique imposée des hausses de "6% et 5%" des salaires et concentrait alors ses efforts sur l'augmentation des salaires plutôt que sur l'assurance collective des employés.

En outre, il n'y a jamais eu de ristourne de l'assureur actuel aux syndiqués en regard de ce plan d'assurance, a déclaré le témoin Roland Hébert.

Lors de l'assemblée syndicale spéciale tenue le 19 juin 1983, M. Roland Hébert agissait comme président de cette assemblée et il affirme que, lors de cette assemblée, il fut décidé par les membres que le choix de l'assureur devrait être la SSQ Mutuelle d'assurance et que le plan d'assurance de la SSQ, avec la garantie du taux des primes pour deux (2) ans devrait être choisi, tel qu'il appert des pièces S-17 et S-18.

A compter du 1er août 1983, compte tenu d'un changement dans le régime d'assurance-maladie, il fallait se procurer un formulaire approprié pour effectuer une réclamation, ce dont les membres syndiqués se sont plaints puisqu'il s'agissait d'un inconvénient. En effet, le service du personnel devait même intervenir pour aider les employés à compléter ledit formulaire, lors d'une réclamation.

Quant au tableau comparatif pour les taux des primes entre l'Assurance-vie Desjardins et la SSQ Mutuelle (pièce S-21 A et S-21 B), ces documents ont été présentés aux employés lors de l'assemblée du Syndicat du 19 juin 1983. Les taux apparaissant aux tableaux de l'Employeur sont tirés des cahiers des soumissions de l'Assurance-vie Desjardins et de la SSQ (pièce S-12).

Lors du dépôt de ce rapport (pièce S-12), il y a eu une rencontre entre les parties syndicale et patronale et qui portait sur le contenu du cahier des charges, mais lors de cette rencontre, il n'a aucunement été question de la formule de rétention. Le témoin ajoute de plus qu'il n'a pas été question non plus de cette formule de rétention, lors de l'assemblée syndicale qui a suivi en juin 1983.

Le président du Syndicat a reçu et examiné le cahier des charges (pièce S-7) et l'a trouvé conforme (au moment où ce document lui fut soumis), mais cela se situait avant le dépôt du rapport de l'analyse des soumissions (pièce S-12).

Le représentant du Syndicat a poursuivi en établissant sa preuve par le témoignage de M. Donald Brouillet, actuaire et consultant à la firme conseil Hébert, Lehouillier et Ass. Ce témoin-expert a révélé ce qui suit:

-après avoir été référé par le représentant du Syndicat à la page 13 de son rapport (pièce S-12), le témoin-expert n'a pu indiquer le pourcentage exact de cas qui pouvaient être visés par cette exclusion, ajoutant qu'il considérait qu'il s'agissait là de cas isolés, peu fréquents, peu nombreux et même exceptionnels. Cette déviation mentionnée à la pasge 13 de son rapport concerne une déviation en assurance-invalidité de longue durée, déviation soumise par l'Assurance-vie Desjardins et en vertu de laquelle aucune prestation ne serait versée pour plus de deux ans à un employé atteint de maladie mentale ou nerveuse, à moins que celui-ci ne soit confiné dans une institution pour personnes atteintes de maladie mentale. Il s'agit là, selon M. Brouillet, d'une déviation mineure qui n'était pas suffisamment importante pour amener l'Employeur à rejeter la proposition d'assurance de l'Assurance-vie Desjardins et pas suffisamment importante pour amener sa firme d'experts à recommander à l'Employeur de tenir compte de cette déciation.

-Même si le cahier des charges (pièce S-7), à la page 7, prévoyait que l'Assurance-vie Desjardins devait fournir (dans sa proposition d'assurance) ses taux de prime sur la base d'une garantie d'une période de 24 mois et que l'Assurance-vie Desjardins n'a pas fourni cette information et cette garantie à la demande des parties, cela ne constituait pas non plus une déviation importante du cahier des charges, selon le témoin-expert. A cet égard, l'expert a ajouté que cette déviation n'a pas été perçue comme importante au sens de son rapport, puisque généralement les assureurs garantissent leurs taux pour la durée d'une seule année. Il revenait donc, selon ce témoin, aux parties d'évaluer elles-mêmes l'importance qu'elles souhaitaient accorder à cette déviation, l'expert ne pouvant que constater que cette option n'a pas reçu de réponse de la part de l'Assurance-vie Desjardins, alors que la SSQ a répondu à cette option en garantissant ses taux pour vingt-quatre (24) mois.

-Le témoin a affirmé que la lettre de la SSQ (pièce S-11) confirmait que les médicaments n'étaient pas sujets à franchise dans leur soumission présentée le 18 avril 1983 et il ne s'agissait pas là d'une déviation à la proposition de l'assureur mais bien plutôt d'une ambiguîté dans la description de l'offre de la SSQ.

-De même, le témoin-expert a confirmé qu'il ne s'agissait pas d'une déviation lorsque la SSQ acceptait de garantir ses taux pour une période de vingt-quatre (24) mois, sujet à des ajustements dans es taux de primes, mais qu'il fallait y voir là une précision, alors que le témoin-expert l'avait mentionnée au chapitre des "déviations" de son rapport (pièce S-12, p.13).

-Selon l'actuaire, il existait d'autres déviations mineures et ce, tant pour la proposition d'assurances de l'Assurance-vie Desjardins que pour la proposition de la SSQ, mais il n'importait pas de prendre en considération ces déviations dans l'analyse des soumissions, selon lui. Ce rapport d'analyse (pièce S-12) fait donc uniquement état, selon le témoin, des déviations significatives qui avaient un impact sur les contrats d'assurances et il revenait aux parties d'évaluer et d'apprécier les déviations mineures, selon l'importance qu'elles y accordaient.

-Interrogé sur la garantie des taux en référence à la section V, page 12, de la pièce S-12), le témoin a expliqué que c'est le dernier paragraphe qui constitue l'appréciation de l'expert au niveau de la recommandation sur la garantie des taux. C'est donc sur la base du coût réel total que l'Assurance-vie Desjardins demeurait le meilleur assureur, avec un coût réel total de $492,149. comparativement à $516,417. pour la SSQ.

-Selon le témoin, il importe de comprendre que la fixation des taux est établie par les assureurs en se basant sur l'expérience de l'assurance-salaire de courte durée, telle qu'elle appa-

raît dans cette entreprise depuis les dernières années. Dans le présent cas, l'expérience survenue dans l'entreprise de l'Employeur est en amélioration progressive au niveau de l'assurance-salaire de courte durée et, pour cette raison, la firme conseil a donc été d'opinion qu'il n'y avait pas lieu d'exiger la garantie des taux pour 24 mois. D'ailleurs, ce terme de 24 mois, à cause de sa durée justement, rend l'assureur très prudent, sachant que la prime demeurera fixe et inchangée durant deux (2) ans. L'assureur est alors forcément conservateur et cela a pour effet d'entraîner des taux plus élevés de prime. En l'occurrence, c'est en considérant que l'expérience était en amélioration progressive dans cette entreprise, depuis les trois (3) dernières années, que la firme conseil a formulé l'avis que dans ce cas, il était plus avantageux de prendre une garantie de taux de seulement douze (12) mois, entraînant alors un coût moins élevé des primes pour les employés.

-Quant au système de rétention, il faut, pour son appréciation, considérer la prime exigée par l'assureur et la formule de rétention, c'est-à-dire l'établissement d'un coût net. Dans la formule de rétention, on demande à l'assureur de préciser quelle ristourne sera accordée à l'assuré lorsque l'expérience s'avère bonne. L'assureur doit alors préciser au client quelle réserve il s'accorde et quelle ristourne lui sera remise. Une telle formule de rétention n'est possible que lorsque le groupe à assurer est important en nombre et que l'expérience de ce groupe d'assurés est reconnu valable pour ce type d'assurances sujet à rétention, soit les assurances à petites réclamations comme l'assurance-maladie et l'assurance-invalidité de courte durée. Dans l'analyse de la formule de rétention, ce n'est

pas la prime qui importe, mais les frais que l'assureur charge aux clients pour administrer le contrat d'assurances ainsi que la ristourne. C'est donc la rétention nette du régime d'assurances qui devient importante. Ici, l'Assurance-vie Desjardins a un coût de rétention net de $40 857. alors que celui de la SSQ est de $56 238. Ainsi, à cause des frais chargés par l'assureur, le coût réel total pour l'Assurance-vie Desjardins est de $492 149. alors que celui de la SSQ est de $516 417.

-En regard de ce système de rétention, la firme conseil conclut donc que pour les régimes d'assurances non sujets à la rétention, l'Assurance-vie Desjardins a les primes les plus basses, soit $125 872. contre $134 759. pour la SSQ. Quant aux régimes d'assurances sujets à rétention, l'Assurance-vie Desjardins affiche $366 277. contre $381 658. pour la SSQ. (pièce S-12, page 11). De là, le témoin explique qu'il y a un avantage pour cet assureur et que finalement, l'Assurance-vie Desjardins demeure le meilleur assureur avec un coût réel total de $492 149. comparativement à $516 417. pour la SSQ.

-En outre, selon le témoin-expert, un écart de prime de l'ordre de 3.9% en faveur de la SSQ ne justifie pas un changement de l'assureur actuel. En effet, la firme conseil est d'avis que lorsque l'écart est de moins de 5%, cela ne justifie pas le changement de l'assureur à cause notamment des frais afférents à ce changement, soit l'ajustement, les cartes d'adhésion, etc. Par contre, si l'Employeur est insatisfait des services obtenus de l'assureur, la firme conseil recommande alors un changement d'assureur à l'employeur concerné.

-Enfin, M. Brouillet confirme être l'auteur de cette analyse des soumissions (pièce S-12) et a travaillé au rapport d'analyse de 1979 (pièce S-15-A) mais n'en est tou-

tefois pas l'auteur.

-Le rôle de la firme conseil est de négocier à la baisse avec les assureurs et dans le présent différend, le client de la firme conseil était, en l'occurrence, l'Employeur.

b. la preuve de l'Employeur:

Le représentant de l'Employeur s'est, quant à lui, déclaré satisfait de la preuve déjà versée au dossier par le Syndicat et a déclaré n'avoir aucune autre preuve supplémentaire à soumettre dans le présent différend.

La preuve des parties respectives a alors été déclarée close de part et d'autre, dans le présent différend.

B. ARGUMENTATION DES PARTIES:

Les parties ont procédé à exposer leur argumentation aux membres du conseil d'arbitrage de la façon suivante dans le présent différend.

a. plaidoyer du Syndicat

Le représentant syndical souligne aux membres du conseil d'arbitrage que ce n'est pas la première fois que les parties procèdent ainsi par voie de soumissions auprès d'assureurs, mais à chaque fois, ce fut la firme Hébert, Lehouillier et Associés Inc. qui agissait comme firme conseil. D'ailleurs, selon le représentant du Syndicat, le dépôt en liasse des dernières négociations intervenues entre les parties est éloquent en ce qu'il révèle qu'il y a eu une certaine réticence de l'Employeur, lors des négociations, au sujet du choix de l'assureur et que finalement, l'Employeur n'a fait que répondre à l'ultimatum de huit (8) jours que la partie syndicale lui a lancée à ce sujet.

Le représentant du Syndicat ajoute qu'il est connu que l'Assurance-vie Desjardins est "proche parente" de Culinar Inc. Au surplus, le procureur du Syndicat réfère le Conseil d'arbitrage aux pièces S-7, plus particulièrement à la page 15, section III, par. 2, sous-paragraphe a), ainsi qu'à la page 3 de la pièce S-8 et à la pièce S-9.

Quant à la pièce S-11, soit la lettre de la SSQ en date du 26 mai 1983, le représentant du Syndicat plaide que cette correspondance confirmait qu'il ne s'agissait pas d'une déviation du régime d'assurances proposé par la SSQ et que cette lettre rétablissait la situation sur ce point. Dans un autre ordre d'idées, le représentant du Syndicat a soutenu qu'il fallait s'interroger sur l'impartialité de la firme conseil Hébert,Lehouillier & Associés, car selon ses prétentions, il n'est pas possible que l'Assurance-vie Desjardins soit toujours bonne première, même si cette compagnie ne tient pas ses promesses, particulièrement en matière de ristourne qui ne se réalise jamais! A l'appui de cette thèse, le représentant du Syndicat fait remarquer que sous les auspices des régimes d'assurance de l'Assurance-vie Desjardins, il n'y a jamais eu de ristourne, dans le passé, pour les travailleurs... Ainsi, pendant dix (10) ans, soit de 1972 à 1982, il n'y a eu aucune ristourne ou rabais pour les travailleurs, en dépit des promesses faites par cette compagnie d'assurance à ce sujet.

-Quant à la déviation proposée par le régime d'assurances collectives de l'Assurance-vie Desjardins relativement aux maladies nerveuses et mentales, le représentant du Syndicat soutient que le témoin-expert, M. Brouillet, n'a même pas pu établir un pourcentage relatif aux cas de ces maladies nerveuses et n'a même pas émis une hypothèse à cet égard. Or, une telle couverture est essentielle pour les travailleurs, selon le procureur du Syndicat.

Dans son ensemble, la preuve a véritablement démontré, selon les prétentions du Syndicat, que la proposition d'assurances de la SSQ était la soumission la plus avantageuse et ce, concrètement et en dépit de la formule reluisante de rétention de l'Assurance-vie Desjardins, qui n'est pas significative pour les syndiqués et qui ne suscite pas leur engouement parce qu'elle ne s'est jamais matérialisée dans le passé.

En outre, le représentant du Syndicat invoque que les syndiqués se sont prononcés, lors d'une assemblée syndicale, en faveur de la proposition d'assurances de la SSQ et ont voté plus précisément en faveur de la garantie du taux des primes pour deux (2) ans. De plus, les tableaux de la partie syndicale n'ont pas été contestés (pièce S-21-B) et les syndiqués, lors du vote, ont opté pour une garantie de taux de primes de 24 mois, ce que l'Assurance-vie Desjardins n'a pas même offert et cela a été jugé et perçu par les syndiqués comme un affront de cet assureur, car les syndiqués sont les assurés et de ce fait, ont droit au choix de leur assureur, à titre de bénéficiaires.

Quant à la part assumée par l'Employeur (50%), cela constitue du salaire déguisé pour les syndiqués, a ajouté le procureur du Syndicat.

Le procureur du Syndicat a plaidé qu'il fallait prendre en considération six (6) facteurs pour établir le choix de l'assureur et ces six (6) critères sont les suivants:

1. la prime mensuelle exigée: à cet égard, la SSQ marque un point.

2. Le maximum d'assurance: ici encore, la SSQ marque un point.

3. La prime mensuelle pour les options demandées: là-dessus, la SSQ marque encore un point.

4. Le coût du régime d'assurances en considération de la formule de ristourne: à ce sujet, le représentant du Syndicat soutient qu'on ne peut marquer que des points d'interrogation et ce, tant pour la proposition présentée par la SSQ que celle présentée par l'Assurance-vie Desjardins.

5. La déviation du cahier des charges: à ce chapitre, il faut compter un autre point pour la SSQ.

6. La garantie des taux: il faut, selon le représentant du Syndicat, marquer encore un point en faveur de la SSQ.

En résumé, le procureur du Syndicat rappelle que la firme conseil Hébert, Lehouillier et Associés, reconnaît elle-même que cinq (5) de ces six (6) facteurs sont en faveur de la SSQ dans son rapport d'analyse (pièce S-12). Quant au facteur de la formule de rétention, la partie syndicale ne juge pas nécessaire d'examiner davantage cette question, étant donné la situation passée à ce sujet.

En conséquence, le procureur du Syndicat requiert le présent conseil d'arbitrage de donner gain de cause aux syndiqués et d'ordonner d'établir le choix de l'assureur en faveur du contrat d'assurances de la SSQ et cela, pour deux (2) années, le tout conformément aux prescriptions de l'article 92 du Code du travail du Québec.

b. <u>Argumentation de l'Employeur</u>

Le procureur de l'Employeur rappelle que le présent débat concerne le remplacement ou non de l'assureur actuel, soit l'Assurance-vie Desjardins, par un autre assureur.

A cet égard, selon le procureur de l'Employeur, le fardeau de la preuve reposait sur les épaules du Syndicat qui, pour s'en acquitter, devait prouver que la SSQ est le meil-

leur assureur. Le procureur patronal souligne que, pour sa part, l'Employeur a fondé sa décision de choisir l'assureur "Assurance-vie Desjardins" sur le rapport d'analyse de la firme conseil Hébert, Lehouillier et Associés. Le procureur patronal pose alors la question suivante: "Les recommandations de ces experts apparaissent-elles déraisonnables?" Il répond que non et s'explique de la façon suivante.

A cet égard, le procureur patronal soumet qu'il n'y a pas eu de preuve contredisant les recommandations des experts et leur rapport d'analyse. Par ailleurs, le preuve a nettement établi que ce qui importe, c'est le coût réel des assurances et ce coût est lié au vécu du passé et à l'avenir de l'entreprise. En regard du passé, cette expérience apparaît de la preuve documentaire soumise et ces éléments ne doivent pas être considérés isolément par les membres du conseil d'arbitrage.

Il faut bien se souvenir, selon le procureur de l'Employeur, qu'il n'y a qu'un seul rapport d'analyse et non pas deux rapports et que la formule de 80% n'est pas purement inventive mais a été arrêtée au cahier des charges (pièce S-7). Par ailleurs, ce cahier des charges est un document essentiel et contient les critères retenus par les parties pour les fins des soumissions des assureurs.

Quant à l'expérience de 1979, elle n'a pas eu pour effet de modifier de quelque manière que ce soit la preuve sur laquelle le conseil d'arbitrage doit maintenant se prononcer.

Sur la question des déviations qui apparaissent aux rapports d'analyse (pièce S-12), le procureur de l'Employeur soumet que le témoin-expert, M. Brouillet, est de bonne foi et particulièrement en regard du fait que la garantie du taux des primes pour une durée de vingt-quatre (24) mois

était désavantageuse, car l'expérience des trois (3) dernières années démontrait que les taux étaient à la baisse. Il en résulte donc que le taux garanti durant une (1) seule année est donc un avantage plutôt qu'un désavantage, selon le procureur de l'Employeur.

En ce qui a trait à l'assemblée générale du Syndicat, le procureur patronal souligne que la preuve établie lors du témoignage du président du Syndicat, a démontré que les chiffres du tableau syndical (pièce S-21-B) étaient ambigüs et par là, difficiles à comprendre pour les membres réunis en assemblée. Le procureur patronal ajoute que même le président du Syndicat était incapable d'expliquer ces chiffres: cela est compréhensible, car le système de rétention est une information complexe à transmettre et à comprendre, selon le procureur patronal.

Le procureur patronal soutient que le coeur du débat se situe finalement sur la formule du 80% qui est une formule connue et éprouvée par les soumissionnaires, alors que la formule syndicale de 75%-25% peut être qualifiée d'originale, mais ne constitue pas une méthode généralement reconnue par les spécialistes du domaine de l'assurance.

En conséquence, le rapport des experts conseils doit donc être suivi, puisque ce rapport n'a pu être contredit, ni être amoindri lors du déroulement de la preuve. Le procureur de l'Employeur, en s'exprimant ainsi, réfère aux documents d'analyse des soumissions (pièce S-12).

Au surplus, dans le présent cas, l'administrateur du régime de l'assurance collective est l'Employeur, même si ce régime est stipulé en faveur des employés. En effet, le procureur patronal reconnaît qu'il existe des régimes où ce sont les employés qui sont responsables de l'administration du système mais soutient qu'en l'espèce, ce n'est pas le cas.

Quant à savoir si les travailleurs ont bénéficié dans le passé d'une réduction de prime, le procureur patronal

soutient qu'il n'y a rien de connu à ce sujet et ajoute respectueusement qu'il n'y a pas eu de preuve faite sur cette question devant le présent conseil d'arbitrage.

En conclusion, le procureur de l'Employeur soutient que le rapport d'experts (pièce S-12) n'a pas été valablement contesté, au point que l'Employeur devrait remplacer l'assureur actuel par un nouvel assureur (SSQ).

c. Réplique du Syndicat

En réplique, le procureur du Syndicat se demande à voix haute pourquoi l'Assurance-vie Desjardins n'a pas voulu garantir les taux de primes pour une durée de 24 mois si cet assureur était fondamentalement certain de la bonne expérience du régime d'assurance dans l'entreprise!

Quant au tableau comparatif de la partie syndicale (pièce S-21-B), le procureur du Syndicat soutient que ce document était clair pour les syndiqués réunis en assemblée, car il ne visait pas la complexité et l'ambiguîté de la fameuse formule de "rétention", tant acclamée par l'Employeur.

D E C I S I O N

Après avoir entendu la preuve soumise, soupesé les prétentions de chacune des parties et après avoir, sur le tout, mûrement délibéré, les membres du conseil d'arbitrage, vu l'urgence, ont rendu, le 25 octobre 1983, une première décision arbitrale intérimaire dans le présent différend intervenu entre les parties relativement au choix de l'assureur pour l'assurance collective des employés de Vachon, Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, Culinar Inc. (usine). Au terme de cette première décision arbitrale intérimaire, le conseil d'arbitrage a ordonné à l'Employeur de choisir la compagnie SSQ Mutuelle d'assurance-groupe à titre d'assureur pour le régime d'assurance-groupe prévu par la convention collective à l'arti-

cle 21 et a ordonné l'exécution de sa décision pour une période de deux (2) ans, conformément à l'article 92 du Code du travail. De plus, cette décision du conseil d'arbitrage devenait exécutoire dans les quinze (15) jours de la date de la signature, les motifs de cette décision devant parvenir aux parties dans une décision arbitrale finale.

La présente décision constitue donc la décision arbitrale finale et expose les motifs qui fondent la première décision arbitrale intérimaire rendue par le conseil d'arbitrage le 25 octobre 1983.

Pour les fins d'une meilleure compréhension du différend et de la décision arbitrale rendue à cet égard, il importe tout d'abord de reproduire intégralement le texte de l'article 21.01 de la convention collective de travail liant les deux parties et qui est à l'origine du présent différend.

Cet article 21.01 se lit comme suit:

> Le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur est maintenu. Toutefois, les primes seront ajustées graduellement selon les années, en fonction de l'expérience de l'Unité de négociation, pour les différentes indemnités, à savoir assurance-vie, assurance maladie et indemnité hebdomadaire (court et long terme).
>
> Advenant le cas où des modifications devraient être apportées en cours d'année, les rajustements se feront en conséquence. D'autre part, à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-collective, les parties pourront se rencontrer pour établir les modalités du régime et demander des soumissions s'il y a lieu.
>
> Par la suite, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'assureur. Advenant une mésentente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le différend à un conseil d'arbitrage selon le chapitre IV du Code du Travail de la Province de Québec.

Il appert de cette disposition de la convention collective qu'à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-collective, les parties pourront se rencontrer pour établir les modalités du régime et demander des soumissions, s'il y a lieu. Par la suite, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'assureur et, advenant une mésentente, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à un conseil d'arbitrage selon le chapitre IV du Code

du travail du Québec.

C'est donc en vertu des dispositions du Chapitre IV portant le titre "Règlement des différends et des griefs" et en particulier des articles 74 à 93 inclusivement de la section intitulée "Des conseils d'arbitrage" et de la clause 21.01 de la convention collective liant les parties et déposée sous la cote S-1A, que le présent conseil d'arbitrage a été saisi du différend survenu entre les parties à l'occasion du renouvellement de la police d'assurance-collective quant au choix de l'assureur.

Tout d'abord, le conseil d'arbitrage rappelle que le procureur du Syndicat, lors de son plaidoyer, a soutenu avec force devant le présent conseil d'arbitrage que le choix de l'assureur devait être analysé et effectué à la lumière des six (6) facteurs suivants:

1. la prime mensuelle exigée;
2. le maximum d'assurance;
3. la prime mensuelle des options demandées;
4. le coût des régimes d'assurance en considération de la formule de ristourne;
5. les déviations des propositions d'assurances en regard des exigences apparaissant au cahier des charges et finalement;
6. la garantie du taux des primes, particulièrement pour une durée de deux (2) ans.

En tenant compte de cette prétention du Syndicat, les membres du Conseil d'arbitrage se sont penchés sur la preuve qui leur a été soumise et ont minutieusement examiné l'analyse de soumission des garanties d'assurance-collective préparée par la firme Hébert, Lehouillier et Associés Inc., actuaire et conseiller en avantages sociaux, présentée le 10 mai 1983 (pièce S-12).

Selon cette analyse de la firme d'experts, les primes mensuelles dont le taux est garanti pour une durée de douze (12) mois sont établies de la façon suivante:

1. en ce qui a trait à l'assurance-vie, l'assurance en cas de décès et mutilation par accident et assurance-vie des personnes à charge, la SSQ exige une prime mensuelle de $4 300.24 alors que l'Assurance-vie Desjardins exige $4 402.44.

2. En regard de l'assurance-maladie, la prime mensuelle exigée par la SSQ est de l'ordre de 7 987.44 alors que celle de l'Assurance-vie Desjardins se chiffre à $9 821.67. En outre, à ce sujet, la preuve a révélé que les médicaments n'étaient pas sujets à franchise dans la proposition d'assurance de la SSQ en date du 18 avril 1983, tel qu'il appert de la preuve documentaire (pièce S-11) et comme l'a confirmé, lors de son témoignage, le témoin-expert, M. Ronald Brouillet.

3. Au chapitre de l'assurance-invalidité de courte durée, la prime mensuelle exigée par la SSQ est de $24 078.17 alors que l'Assurance-vie Desjardins en réclame $25 908.67.

4. Quant à l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-vie Desjardins établit sa prime mensuelle à $6 086.90, tandis que la SSQ dans ce cas réclame une prime mensuelle de $6 929.70.

Les primes mensuelles totales selon des taux garantis pour la durée d'une (1) année sont donc de l'ordre de $43 295.55 pour la SSQ, en comparaison de $46 219.68 pour l'Assurance-vie Desjardins. Cependant, il appert tant du rapport d'analyse (pièce S-12) que de la lettre de l'Assurance-vie Desjardins datée du 9 mai 1983 (pièce S-9) que les taux en assurance-maladie de l'Assurance-vie Desjardins avaient évalué la garantie comme étant remboursée à 100% alors que le régime prévoit un remboursement à 80% des médicaments, sans franchise, et que de ce fait, les primes mensuelles totales de l'Assurance-vie Desjardins étaient de l'ordre de $44 982.50.

Toutefois, même avec cette revision à la baisse, les primes mensuelles totales exigées par la SSQ au montant de $43 295.55 sont donc inférieures à celles de l'Assurance-vie Desjardins qui, pour leur part, totalisent $44 982.50.

Quant au montant maximum d'assurance que les assureurs sont disposés à accorder, il en ressort encore ici que la proposition de la SSQ est plus avantageuse, en ce que le maximum assurable pour l'assurance-vie est fixé à $220 000. et cela, sans preuve d'assurabilité. L'Assurance-vie Desjardins, pour sa part, fixe ce montant maximum à $150 000., sans preuve d'assurabilité et à $300 000. avec preuve d'assurabilité. De même, l'indemnité hebdomadaire sans preuve d'assurabilité ainsi que l'assurance-invalidité de longue durée sans preuve d'assurabilité sont plus avantageuses dans la proposition de la SSQ.

Cela apparaît clairement du rapport des experts intitulé "ANALYSE DE SOUMISSIONS DES GARANTIES D'ASSURANCE COLLECTIVE DES MEMBRES DU SYNDICAT INTERNATNIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (LOCAL 840)", aux pages 6, 7 et 8:

" A. PRIMES MENSUELLES

Nous comparons ci-après les primes mensuelles exigées par chacun des assureurs pour les garanties d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité de courte et de longue durée.

I. Taux garantis 12 mois

1. Assurance-vie, assurance en cas de décès et mutilation par accident et assurance-vie des personnes à charge

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
S.S.Q.	4 300,24$	100,0%
Assurance-Vie Desjardins	4 402,44$	102,4%

2. Assurance-maladie

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
S.S.Q.*	7 987,44$	100,0%
Assurance-Vie Desjardins	9 821,67$	123,0%

* Il est important de noter que la franchise de 25$ par année s'applique également sur les médicaments dans le cas de cet assureur alors que la demande était de rembourser les médicaments à 80% sans l'application de franchise.

3. Assurance-invalidité de courte durée

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
S.S.Q.	24 078,17$	100,0%
Assurance-Vie Desjardins	25 908,67$	107,6%

4. Assurance-invalidité de longue durée

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
Assurance-Vie Desjardins	6 086,90$	100,0%
S.S.Q.	6 929,70$	113,8%

5. Primes mensuelles totales

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
S.S.Q.*	43 295,55$	100,0%
Assurance-Vie Desjardins	46 219,68$	106,8%

* La prime d'assurance-maladie de cet assureur n'est pas comparable puisque la franchise demandée s'applique également sur les médicaments.

Suite à la remise des soumissions, l'Assurance-Vie Desjardins nous a indiqué dans leur lettre datée du 9 mai 1983, que les taux en assurance-maladie étaient en erreur et non conforme à leur lettre de renouvellement du 25 octobre 1982, et ainsi les taux de ce régime devraient être comme suit:

- plan invididuel: 5,48$
- plan familial: 19,43$

Avec ces nouveaux taux, les primes mensuelles totales deviennent comme suit:

Assureurs	Primes mensuelles	En % du premier
S.S.Q.*	43 295,55$	100,0%
Assurance-Vie Desjardins	44 982,50$	103,9%

Le coût des régimes actuels auprès de l'Assurance-Vie Desjardins est de 46 443,77$ par mois.

* Le régime de cet assureur est moins généreux que celui de l'Assurance-Vie Desjardins.

II. Taux garantis 24 mois

Seule la S.S.Q. mutuelle d'assurance-groupe accepte de garantir ses taux pour 24 mois.

Dans ce cas, la prime mensuelle de la première année sera de 44 562,82$ et la prime mensuelle de la deuxième année sera de 46 161,01$ pour une moyenne de 45 361,91$ par mois pour les deux années.

B. MAXIMUM D'ASSURANCE

Le tableau suivant indique les maximums que les assureurs sont disposés à accorder selon qu'ils exigent ou non des preuves d'assurabilité.

	Assurance-vie		Indemnité hebdomadaire	Assurance-invalidité de longue durée	
	sans preuve	avec preuves	sans preuve	sans preuve	avec preuves
A.V.D.	150 000$	300 000$	231$	2 000$	2 000$
S.S.Q.	220 000$	-	800$	3 000$	4 000$

"

Il est donc clair au chapitre des primes mensuelles totales exigées par les assureurs dont le taux est garanti pour une durée de douze (12) mois, que le coût de la proposition d'assurance de la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe est inférieur à celui de l'Assurance-vie Desjardins, puisqu'il s'agit en l'occurrence d'un montant de $43 295.55 en comparaison d'un montant de $44 982.50.

De plus, la preuve a démontré que le cahier des charges (pièce S-7) prévoyait une demande formelle aux assureurs soumissionnaires de garantir le coût de la prime mensuelle pour une durée d'au moins vingt-quatre (24) mois. Lors de son témoignage, le témoin-expert a révélé à ce sujet que la proposition d'assurance de l'Assurance-vie Desjardins n'avait pas répondu à cette demande des parties et que seule la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe acceptait de garantir ses taux pour vingt-quatre (24) mois. Voici ce qu'écrivaient les experts à ce sujet à la page 7 de leur rapport du 10 mai 1983:

" II. Taux garantis 24 mois

> Seule la S.S.Q. mutuelle d'assurance-groupe accepte de garantir ses taux pour 24 mois.
>
> Dans ce cas, la prime mensuelle de la première année sera de 44 562,82$ et la prime mensuelle de la deuxième année sera de 46 161,01$ pour une moyenne de 45 361,91$ par mois pour les deux années. "

Ainsi, il ressort que la prime mensuelle que la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe fixe pour garantir ces taux de primes pour une période de deux (2) ans se chiffre, pour la première année, à $44 562.82 et à $46 161.01 pour une deuxième année, ce qui permet aux membres du présent conseil d'arbitrage de conclure que même avec cette garantie du taux pour une période de deux (2) ans, la prime mensuelle de la SSQ pour une première année demeure inférieure à celle de l'Assurance-vie Desjardins qui ne garantissait, pour sa part, ses taux que pour une durée de douze (12) mois et pouvait les augmenter sérieusement pour la deuxième année.

Evidemment, la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe augmentait sa prime mensuelle pour la deuxième année (au montant de $46 161.01), ce qui signifiait une moyenne de $45 361.91 par mois pour les deux années. Quant à l'Assurance-vie Desjardins, comme les taux de prime mensuelle ne sont garantis que pour une période de douze (12) mois, aucune prime mensuelle pour la deuxième année n'a été fixée par cet assureur et cette incertitude importante a été carrément rejetée par les membres du Syndicat, au cours de l'assemblée tenue sur cette question. En effet, en regard de ce taux garanti pour une période de vingt-quatre (24) mois, la preuve présentée devant les membres du présent conseil d'arbitrage a démontré que ce facteur a fait l'objet d'un vote très important des membres syndiqués réunis en assemblée spéciale, tel qu'il appert de la preuve documentaire versée au dossier (pièce S-17 et plus particulièrement pièce S-18). D'autre part, lors de cette assemblée syndicale, les membres du Syndicat se sont aussi prononcés en faveur de la proposition d'assurance de la SSQ, qu'ils trouvaient plus avantageuse à leur égard et leur accordait une meilleure protection.

En conséquence, le conseil d'arbitrage est d'avis que cette garantie du taux des primes pour une période de vingt-quatre (24) mois ne constituait pas un élément négligeable pour les deux parties mais devait être prise en considération comme étant fondamentale pour la protection des syndiqués, en ce que la facture et les coûts étaient connus et fixés à l'avance pour deux (2) ans.

Par ailleurs, le témoin-expert, M. Brouillet, a longuement expliqué aux membres du conseil d'arbitrage le contenu de la "formule de rétention" et a exprimé l'avis que, dans le cas présent, ce n'était pas la prime qui importait, mais bel et bien les frais que l'assureur charge pour administrer le contrat d'assurance et la ristourne qui est ensuite remise aux participants. C'est donc la rétention nette du régime qui importe, selon lui, et à cet égard, l'Assurance-vie Desjardins présentait un coût de rétention net inférieur à celui de la SSQ. Cependant, le présent conseil d'arbitrage ne peut passer sous silence la preuve établie par la partie syndicale et non contredite par l'Employeur à l'effet que, durant les dix (10) dernières années passées sous les auspices du régime de l'assureur actuel, soit l'Assurance-vie Desjardins, il n'y a jamais eu de ristourne remise et faite en faveur des travailleurs: la preuve a donc démontré que cette fameuse formule de rétention ne présentait pas d'avantages concrets pour les syndiqués, selon le présent conseil d'arbitrage. Le Conseil d'arbitrage soussigné est donc d'avis que cette preuve du Syndicat est déterminante et suffit ainsi pour écarter la prétention de l'Employeur quant aux prétendus avantages de la formule de rétention de son assureur actuel. Comme le dit le vieil adage, "Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras..."

Au chapitre des déviations, l'analyse des soumissions faite par la firme d'experts dans la pièce S-12 et le témoignage du témoin-expert à ce sujet révèlent qu'en assurance-invalidité de longue durée, aucune prestation ne serait versée pour plus de deux (2) ans à un employé atteint de maladie mentale ou nerveuse, à moins que celui-ci ne soit confiné dans une institution pour personnes atteintes de maladie mentale, en vertu de la proposition d'assurance col-

lective de l'Assurance-vie Desjardins. A ce sujet, M. Donald Brouillet, lors de son témoignage, n'a pu indiquer le pourcentage de cas qui pouvaient être visés par cette exclusion de l'assureur actuel mais considérait qu'il s'agissait là de cas exceptionnels, peu nombreux et d'une "déviation" mineure de l'assureur actuel.

Pour sa part, le Conseil d'arbitrage n'a pu se convaincre que cette exclusion importait si peu... En effet, même si aux yeux du témoin-expert, il s'agit là d'une déviation "mineure", le présent conseil d'arbitrage n'hésite pas à conclure que, dans l'hypothèse où un seul employé serait victime de cette situation, cela représenterait une perte exhorbitante pour cet employé et sa famille et pour le Syndicat."

Le conseil d'arbitrage est d'avis que devant l'impossibilité d'identifier le nombre de cas qui peuvent être visés par cette exclusion (dans la proposition de l'Assurance-vie Desjardins), cela a pour effet de ne pas permettre d'apprécier avec précision l'impact d'une telle déviation, en ce qui regarde l'assurance-invalidité de longue durée. Il est donc hasardeux de conclure que la prime mensuelle, à cet égard, de l'Assurance-vie Desjardins (au montant de $6 292.70) est nettement plus avantageuse que celle de la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe, (qui se chiffre au montant de $6 086.90).

Par ailleurs, il faut remarquer à ce chapitre des primes mensuelles pour des taux garantis de douze (12) mois, tel que cela apparaît à la page 6 du Rapport d'analyse des soumissions présenté par la firme conseil (pièce S-12), que l'Assurance-vie Desjardins affiche la prime mensuelle la plus basse en comparaison de la SSQ pour la seule assurance-invalidité de longue durée qui fait précisément l'objet de ce problème des exclusions pour maladies mentales et nerveuses.

Toutefois, en regard des primes mensuelles dont les taux sont garantis pour douze (12) mois tant en assurance-vie, en assurance-maladie,

qu'en assurance-invalidité de courte durée, les primes mensuelles proposées par la SSQ sont toutes inférieures à celles de l'Assurance-vie Desjardins. En outre, se référant au cahier des charges (pièce S-7), le Conseil d'arbitrage a remarqué au chapitre d'assurance-invalidité de longue durée et particulièrement au titre des exclusions, que la déviation proposée par le régime d'assurance de l'Assurance-vie Desjardins quant aux maladies nerveuses et mentales, n'était pas de celles expressément excluses au cahier des charges.

De plus, il appert que la proposition d'assurance de la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe (S-10) qu'à la section V concernant le régime d'assurance-invalidité de longue durée, la proposition de la SSQ est conforme à la demande arrêtée au cahier des charges, sous réserve du pourcentage de 75% du salaire mensuel brut au lieu de 80% du salaire mensuel net, au titre des "revenus d'autres sources", mais sans toutefois exclure l'indemnité si l'adhérent est totalement invalide par suite de maladie mentale ou nerveuse pendant plus de deux (2) ans, à moins qu'il ne soit confiné dans une institution psychiâtrique, comme l'exclut précisément le régime d'assurance-invalidité de longue durée de l'Assurance-vie Desjardins.

En conséquence, à la lumière des facteurs qui ont été analysés par les membres du conseil d'arbitrage et tenant compte de la preuve qui a été versée au dossier, les membres du conseil d'arbitrage sont unanimement d'avis que la proposition d'assurance soumise par la SSQ est nettement plus avantageuse et que la SSQ doit être choisie par le présent conseil d'arbitrage, à titre d'assureur pour l'assurance collective (usine) des employés de Vachon, Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, Culinar Inc. En exposant leurs motifs relatifs à leur décision sur le différend qui leur a été soumis, les membres du conseil d'arbitrage rappellent qu'ils ont pris en considération les nombreux avantages que présentait la proposition d'assurance de la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe en comparaison des demandes qui avaient été formulées au cahier des charges (pièce S-7). De plus, les membres du conseil d'arbitrage ont examiné soigneusement tant

le cahier des charges devant guider les assureurs (pièce S-7) que l'analyse comparative des soumissions des garanties d'assurance collective présentées par la firme conseil Hébert, Lehouillier et Associés Inc. (pièce S-12), de même que les propositions d'assurance telles que soumises par l'assureur actuel, soit l'Assurance-vie Desjardins (pièce S-8) d'une part, et la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe (pièce S-10) d'autre part, pour conclure que dans les faits, la proposition d'assurance telle que présentée par la SSQ Mutuelle d'assurance-groupe était moins onéreuse et plus avantageuse et devait représenter le choix de l'assureur pour l'assurance collective (usine) de Vachon.

D I S P O S I T I F (*)

"Québec, le 25 octobre 1983

Décision arbitrale intérimaire du
conseil d'arbitrage de différend
dans le litige: CHOIX DE L'ASSUREUR DE L'ASSURANCE
COLLECTIVE (usine)
VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE
ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC.

Employeur

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET
DU TABAC, SECTION LOCALE 480

Syndicat

CONFORMEMENT à l'article 21.01 de la convention collective S-1 en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984;

CONFORMEMENT aux dispositions du Code du travail du Québec concernant le règlement des différends (articles 74 à 93 inclusivement et en particulier conformément à l'article 91 du Code du travail;

CONFORMEMENT à la preuve faite devant le présent conseil d'arbitrage de différend;

(*) Le DISPOSITIF ici retrancrit a été commmuniqué aux deux parties, vu l'urgence, dans une première décision arbitrale intérimaire rendue le 25 octobre 1983

Le Conseil d'arbitrage ORDONNE à l'Employeur de choisir SSQ Mutuelle d'assurance-groupe à titre d'assureur pour le régime d'assurance-groupe prévu par la convention collective à l'article 21, ORDONNE l'exécution de la présente décision pour une période de deux (2) ans conformément à l'article 92 du Code du travail et cela, dans les quinze (15) jours de la date des présentes; les motifs de la présente décision parviendront aux parties dans une décision arbitrale finale.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé
à Québec, ce 25 octobre 1983.

(SIGNE) JACQUES DUPONT, président

(SIGNE) ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

(SIGNE) JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

*Note (page 24): Le présent conseil d'arbitrage de différend a été formé avant les modifications récentes apportées au Code du travail sur cette question par la "Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives" (1983 Chapitre 22), sanctionnée le 23 juin 1983 et instituant le régime de l'arbitrage des différends devant un seul arbitre.

EN FOI DE QUOI, les membres du président
Conseil d'arbitrage de différend ont signé:

Jacques Dupont
ME JACQUES DUPONT, président
le 29 mars 1984

(SIGNE) ANDRÉ ASSELIN -26 avril 1984
ME ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

(SIGNE) JACQUES CHALOULT, 15 mai 1984
ME JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

COPIE CONFORME
GREFFIER
DATE: 84-09-07
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

Le Conseil d'arbitrage ORDONNE à l'Employeur de choisir SSQ Mutuelle d'assurance-groupe à titre d'assureur pour le régime d'assurance-groupe prévu par la convention collective à l'article 21, ORDONNE l'exécution de la présente décision pour une période de deux (2) ans conformément à l'article 92 du Code du travail et cela, dans les quinze (15) jours de la date des présentes; les motifs de la présente décision parviendront aux parties dans une décision arbitrale finale.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé
à Québec, ce 25 octobre 1983.

(SIGNE) JACQUES DUPONT, président

(SIGNE) ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

(SIGNE) JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

*Note (page 24): Le présent conseil d'arbitrage de différend a été formé avant les modifications récentes apportées au Code du travail sur cette question par la "Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives" (1983 Chapitre 22), sanctionnée le 23 juin 1983 et instituant le régime de l'arbitrage des différends devant un seul arbitre.

EN FOI DE QUOI, les membres du président
Conseil d'arbitrage de différend ont signé:

Me JACQUES DUPONT, président
Ce 29 mars 1984

Me ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

Me JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

Le Conseil d'arbitrage ORDONNE à l'Employeur de choisir SSQ Mutuelle d'assurance-groupe à titre d'assureur pour le régime d'assurance-groupe prévu par la convention collective à l'article 21, ORDONNE l'exécution de la présente décision pour une période de deux (2) ans conformément à l'article 92 du Code du travail et cela, dans les quinze (15) jours de la date des présentes; les motifs de la présente décision parviendront aux parties dans une décision arbitrale finale.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé
à Québec, ce 25 octobre 1983.

(SIGNE) JACQUES DUPONT, président

(SIGNE) ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

(SIGNE) JACQUES CHALOULT, arbitre syndical

*Note (page 24): Le présent conseil d'arbitrage de différend a été formé avant les modifications récentes apportées au Code du travail sur cette question par la "Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives" (1983 Chapitre 22), sanctionnée le 23 juin 1983 et instituant le régime de l'arbitrage des différends devant un seul arbitre.

EN FOI DE QUOI, les membres du président
Conseil d'arbitrage de différend ont signé:

Jacques Dupont
ME JACQUES DUPONT, président
Ce 29 mars 1984

ME ANDRE ASSELIN, arbitre patronal

Jacques Chaloult
ME JACQUES CHALOULT, arbitre syndical