



6082-2

CT-86-11-M-177

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-27076-19
CAS: MD-033-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

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

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la boulangerie,
confiserie et du tabac, section
locale 55 FAT COI CTC FTQ)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

ALIMENTS CULINAR INC.
DIVISION PATISSERIE ET CONFISERIE
380, rue Notre-Dame nord
Ste-Marie (Beauce) Québec
G6E 3B3

Etablissements visés:
3115 boul. l'Assomption, Montréal
3355 boul. Losch, St-Hubert

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:55

RECEVU
MONTREAL
LE 17 NOV 1986

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 10 août 1971, modifiée les 31 juillet 1979, 30 mars 1981, 19 septembre 1984 et 16 novembre 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les employés de l'entrepôt et de l'expédition, salariés au sens du Code du travail.

DE: ALIMENTS CULINAR INC.
DIVISION PATISSERIE ET CONFISERIE

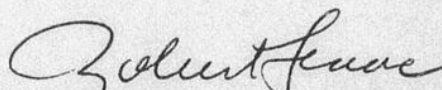
VU la requête en amendement soumise le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

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

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

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

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


Robert Levac
Commissaire général du travail



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

A.N^o (9500-03)

DÉPÔT

Dépôt N^o:

8 6 0 8 1 0 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27076-19
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-08-06	86-08-12		86-08-06	87-12-31	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. locale 55 PAT COI CTC FTQ Att.: Claude Lachapelle 4929 rue Jarry E., suite 201 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Culinar Inc, Div. Pâtisserie et Confiserie 380 rue Notre-Dame Nord Ste-Marie (Beauce) Qué G6E 3B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 3115 boul 1^{ère} Assomption, Montréal 3355 boul Losch, St-Hubert Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg** Date: **86-08-19**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

PARTIE DE SECONDE PART

12:30

Echéance: 31 décembre 1987

27076-19(9500-03)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : CULINAR INC.,
(entrepôt et expédition)
3115, boul. de l'Assomption
Montréal, P.Q.
H1N 2H1

3355 boul. Losch
St-Hubert, P.Q.
J3Y 5T7

Ci-après appelée "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, section
locale 55 (FAT-COI-CTC-FTQ)
4929 est, rue Jarry
St-Léonard, Montréal, P.Q.
H1R 1Y1

Ci-après appelé "Le Syndicat"

PARTIE DE SECONDE PART

B.C.C.P.
INCORPORÉ
MONTREAL
86
AOÛ 12 12:30
AF

Echéance: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
AFFICHAGE DE POSTES VACANTS	9
ANCIENNETE	7
ARBITRAGE	6
ASSURANCE	16
COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	16
CONGES-MALADIE	15
CONGES PAYES	13
DELEGUE SYNDICAL ET OFFICIERS SYNDICAUX	5
DROIT DE LA DIRECTION	4
DUREE	17
GRIEF DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT	7
INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT	4
PAYE DE QUITTANCE	17
PERMIS D'ABSENCE	10
PREAVIS DE LICENCIEMENT	16
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	5
RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
REGIME SYNDICAL	3
SALAIRES	15
SECURITE	9
SEMAINE DE TRAVAIL	14
TABLEAUX D'AFFICHAGE	10
UNIFORMES	11
VACANCES PAYEES	12
"ANNEXE "A"	19

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Conformément aux termes du certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Service du droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 10 août 1971, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'entrepôt et de l'expédition à l'emploi de la Compagnie à son établissement situé à 3115, boul. de l'Assomption, Montréal.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

- 2.01 Les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, dès leur première paye, représentant une semaine complète de travail ou dès qu'ils auront complété dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation hebdomadaire établies par le Syndicat.
- 2.02 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.03 Entre la 90^{ième} et le 60^{ième} jour précédant l'expiration de la convention, un salarié peut révoquer son affiliation au Syndicat ainsi que son autorisation de déduction de la cotisation syndicale.
- 2.04 La Compagnie déduira également de la paie de tout salarié, un montant tel que fixé par résolution du Syndicat représentant les frais d'initiation du Syndicat. L'Employeur sera avisé de la valeur dudit montant par copie d'une telle résolution du Syndicat dans les deux (2) semaines précédant sa mise en application.
- 2.05 Par la suite, les cotisations syndicales obligatoires seront déduites chaque semaine de calendrier. A toutes les quatre (4) semaines, les cotisations syndicales seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière déduction.

- 2.06 Le Syndicat indemniser la Compagnie de toute réclamation qui pourra être faite contre elle par un ou plusieurs salariés pour les sommes déduites des salaires en vertu du présent article.
- 2.07 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat. Cependant, un tel salarié est assujéti aux dispositions du paragraphe 2.02.
- 2.08 L'agent d'affaires du Syndicat peut, avec l'autorisation de la Compagnie, rencontrer des salariés sur les lieux de travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 2.09 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie déduira lors du retour de l'employé absent ou sur sa dernière paye avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, les sommes dues pour la ou les semaines précédentes de façon à ce que les cotisations hebdomadaires soient collectées selon les normes établies par le Syndicat, section locale 55.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 La direction des affaires de la Compagnie et la direction de son personnel sont du seul ressort de la Compagnie, en autant qu'elle n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 - INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 4.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. La Compagnie s'engage, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de lock-out.
- 4.02 Pendant la durée de la convention, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage légale, établie par une autre Union, accréditée pour représenter des salariés de l'établissement, ne sera pas considéré comme violation de la convention.

ARTICLE 5 - DELEGUE SYNDICAL ET OFFICIERS SYNDICAUX

- 5.01 Un délégué syndical sera élu parmi les salariés réguliers et son nom sera indiqué par écrit à la Compagnie.
- 5.02 Le délégué syndical et les officiers du Syndicat doivent accomplir normalement leurs fonctions pour la Compagnie. Ils ne quitteront pas leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales à moins d'y être autorisés au préalable par leur supérieur immédiat.
- 5.03 Lors des négociations et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, le ou les employés membres d'un ou des comités mentionnés dans le présent article, ne subiront aucune perte de salaire pour les heures régulières de salaire perdu.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.

6.02 Première étape

Un salarié qui désire présenter un grief le soumet verbalement à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de calendrier de la survenance des faits qui y ont donné lieu, ou du moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié peut se faire accompagner par le délégué syndical. Le supérieur immédiat doit formuler sa réponse verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.03 Deuxième étape

Si un salarié n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat ou si ce dernier ne répond pas, le salarié peut soumettre son grief par écrit au Chef des services régionaux dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu pour la réponse du supérieur immédiat.

Le Chef des services régionaux doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.04

Troisième étape

A défaut du règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de cinq (5) jours prévu pour la réponse du Chef des services régionaux, soumettre le grief par écrit au représentant mandaté par la direction du personnel de Culinar Inc., à Ste-Marie de Beauce.

Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le représentant mandaté par la direction du personnel de Culinar Inc., du grief écrit du Syndicat et tenteront d'en arriver à un règlement. La Compagnie fera connaître par écrit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.

6.05

A défaut du règlement du grief à la troisième étape, le Syndicat peut dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.04, informer la Compagnie par écrit qu'elle soumet le grief à un arbitre.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

7.01

Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de la demande d'arbitrage, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de le désigner. Les parties partagent à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.

7.02

Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été régulièrement suivies.

Les parties peuvent cependant convenir d'extensionner les délais prévus à l'article 6 et au présent article.

7.03

L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision en contradiction avec les termes de cette convention, pas plus qu'il ne pourra altérer, modifier, ajouter ou amender aucune de ses clauses. Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre aura droit d'ordonner le réembauchage ou la réduction de la mesure disciplinaire imposée lorsqu'il décide qu'il y a eu erreur ou discrimination injuste de la part de la Compagnie dans l'application de ses règles disciplinaires.

ARTICLE 8 - GRIEF DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT

8.01 Si un salarié ou le Syndicat désire formuler un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement, il doit le formuler par écrit au Chef des services régionaux dans les quinze (15) jours de calendrier de la date à laquelle le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit de cette suspension ou de ce congédiement.

8.02 Un salarié congédié sans avis préalable aura l'occasion de s'entretenir avec le délégué syndical pendant une période raisonnable avant de quitter l'établissement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté signifie la durée continue de service d'un employé accumulée au sein de l'Unité de négociation.

Un nouveau salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété cinquante (50) jours réguliers de travail en dedans d'une période de quatre (4) mois. Son ancienneté sera alors rétroactive à la date de son dernier embauchage.

Un salarié régulier est un salarié qui a complété sa période de probation.

Un salarié en période de probation ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement, suspension ou d'autres mesures disciplinaires.

9.02 La Compagnie affichera en permanence une liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste sera révisée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année et indiquera les noms et prénoms des salariés et leur date d'embauchage. Une copie sera remise au délégué syndical et une autre expédiée au bureau du Syndicat, section locale 55. Les contestations tant qu'au rang d'ancienneté devront se faire dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'affichage. S'il y a eu erreur, la liste sera corrigée. Après ces dix (10) jours, la liste sera considérée comme officielle.

9.03 Dans le cas de mise à pied par manque de travail, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté et ils sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu que dans tous les cas, les

salariés au travail aient les qualifications requises pour effectuer le travail qui leur est confié.

9.04

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:

- a) quitte volontairement son emploi;
- b) est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par entente entre les parties ou par une sentence arbitrale;
- c) est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans explication satisfaisante;
- d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- e) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied, il n'avise pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours ouvrables de son intention de se rapporter au travail ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- f) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel pour une période vingt-quatre (24) mois ou plus. Cependant, chaque cas individuel sera étudié et ce délai pourra être extensionné après entente entre les parties.

9.05 a)

Un employé promu en dehors de l'unité de négociation et qui retourne dans l'unité dans les soixante (60) jours ouvrables conserve tous ses droits d'ancienneté.

b)

Un employé promu en dehors de l'unité de négociation et qui retourne dans l'unité après soixante (60) jours ouvrables, ne pourra pas se servir de son droit d'ancienneté pour un poste offert et pour la sélection des dates de vacances pendant une période d'un (1) an. De plus, pour un tel employé, le temps passé en dehors de l'unité lui sera retiré de son ancienneté pour:

1. le choix des postes ouverts
2. le choix des vacances
3. les mises à pied

Cependant, son ancienneté précédemment accumulée au sein de la Compagnie, sera conservée pour le reste des privilèges que lui accorde la convention.

- 9.06 Les étudiants embauchés entre le 15 mai et le 1er octobre ne sont pas assujettis à la présente convention et, par conséquent, ne peuvent pas acquérir d'ancienneté. Dans l'éventualité où un tel étudiant décidait de rester à l'emploi permanent de la Compagnie, celui-ci ne serait assujetti à la convention collective qu'au moment où la Compagnie l'accepte comme employé régulier, sa période de probation commençant à cette date.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

- 10.01 La Compagnie doit afficher pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste de chef d'équipe vacant de façon permanente, ou tout autre nouveau poste régi par la convention. Pendant le délai d'affichage, un salarié peut postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à la Compagnie.
- 10.02 Dans le cas d'affichage de postes vacants, c'est le candidat ayant le plus d'ancienneté qui obtient le poste pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales requises pour le poste.
- 10.03 Advenant le cas où un salarié n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres postulants et, s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail.

ARTICLE 11 - SECURITE

- 11.01 La Compagnie et le Syndicat prendront toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et assurer la sécurité des salarié dans leur lieu de travail et durant les heures de travail. Un nécessaire de premiers soins doit être à la disposition des salariés dans l'établissement.
- 11.02 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 La Compagnie fournit des tableaux d'affichage à des endroits appropriés aux besoins du Syndicat pour qu'il y affiche ses avis d'activités syndicales, après autorisation d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Tout permis d'absence pour des motifs autres que ceux mentionnés au présent article est à la discrétion de la Compagnie. Un salarié qui désire un permis d'absence prolongée doit en faire la demande par écrit. Si le permis est accordé, la Compagnie en informe le salarié par écrit et elle transmet au Syndicat une copie de cette lettre avec une copie de la demande du salarié.
- 13.02 Tout nouvel employé n'ayant pas complété sa période de probation pourra s'absenter du travail selon l'article 80, section V de la loi sur les normes du travail (N-1.1).
- 13.03 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants à compter du jour du décès.
- 13.04 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, son beau-père ou sa belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- Dans le cas du décès du père ou de la mère, la Compagnie convient d'accorder à la demande du salarié, des jours additionnels de congé sans solde (maximum 2).
- 13.05 En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, une (1) journée sans perte de salaire est accordée à l'employé ayant complété sa période de probation, soit la journée des funérailles si ouvrable.
- 13.06 La Compagnie pourra exiger une preuve attestant le décès.

13.07 En cas de naissance d'un enfant, deux (2) journées sans perte de salaire son accordées à l'employé ayant complété sa période de probation, soit le jour de la naissance et le jour de la sortie de l'hôpital de la mère si ouvrables.

Dans le cas d'adoption d'un enfant, une (1) journée sans perte de salaire en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement, après préavis à l'Employeur.

13.08 Un salarié requis par la Cour de servir comme juré ou comme témoin et qui est tenu légalement de s'y présenter, sera rémunéré pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

Les employés doivent aviser leur supérieur immédiat dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection comme juré ou témoin.

Pour être éligible à de tels paiements, les employés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçu.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

14.01 Pour tous les employés réguliers au travail avant le 1er janvier 1981, l'Employeur fournit deux (2) pantalons, cinq (5) chemises et une (1) veste de laine, le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit la date à laquelle il a complété sa période de probation. Par la suite, l'Employeur renouvelle ces vêtements chaque année à la même date.

Pour tous les employés embauchés après le 1er janvier 1981, aucun uniforme n'est fourni ni requis.

Un employé qui le désire pourra, lors de la prise de commande, faire échanger certains vêtements pour d'autres, de même valeur en points selon les normes suivantes:

- pantalon	3 points l'unité
- veste de laine	2 points l'unité
- chemise	1 point l'unité

- 14.02 Les souliers de sécurité seront fournis si nécessaire. Les parties s'en tiendront à la loi sur la santé et la sécurité du travail à ce sujet et si nécessaire, ils seront fournis.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

- 15.01 Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit à compter du 1er mai 1986:

<u>Années de service au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Salaires gagnés durant l'année de référence</u>
1 et plus	2	4%
4 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
18 et plus	5	10%

- 15.02 Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours reçoivent lors de leur période de vacances, l'indemnité de vacances prescrite selon l'article 67, section IV de la loi sur les normes du travail (N-1.1).

- 15.03 A) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un salarié recevra, avant son départ pour vacances, une rémunération de vacances égales à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

- 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 absent du travail plus de deux (2) mois durant l'année de base; autrement, il reçoit la rémunération pour les vacances selon le pourcentage ci-haut spécifié.

- C) Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre ou cinq fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

- 15.04 Le choix des vacances des salariés s'effectue suivant leur ancienneté, sujet aux exigences des opérations.

- 15.05 La période de vacances est du 15 mai au 1er octobre pour les deux (2) premières semaines de vacances. En dehors de cette période, l'employé qui le désire pourra regrouper des semaines de vacances auxquelles il a droit, le tout sujet aux dispositions de la clause 15.04.
- 15.06 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sera affichée au plus tard le 1er février de chaque année, et les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité dans le choix de leur date de vacances, pourvu que les salariés demeurant au travail et les remplaçants puissent exécuter le travail.
- 15.07 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.

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de fête chômés et payés, à la condition qu'un salarié ait complété sa période de probation et soit présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de fête, à moins que son absence ne soit motivée pour une raison valable acceptée par la Compagnie.
- La veille du Jour de l'An
 - Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi-Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - La Fête de la Reine
 - La St-Jean-Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - Le jour de l'Action de Grâce
 - La veille du Jour de Noël
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
- 16.02 Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés selon les besoins.

16.03 Pour chaque congé chômé et payé, un employé à temps partiel se voit accorder un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire moyen qu'il a gagné au cours des deux semaines précédant le congé. Toutefois en ce qui concerne la Fête Nationale (24 juin) l'employé qui a travaillé au moins dix (10) jours entre le premier (1er) et le vingt-trois (23) juin se verra accorder un montant équivalent à huit (8) heures à taux, régulier.

16.04 Si un congé mentionné au 16.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut se faire payer un tel congé ou choisir une autre journée pour la remplacer, après entente avec son Employeur.

ARTICLE 17 - SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 A) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de travail, du dimanche 23h30 au vendredi 24h00.

B) Lorsque plus d'une équipe de travail existe pour un même emploi, le choix de l'équipe de travail par les employés occupant un poste dans cet emploi, s'effectue selon l'ancienneté de ces derniers.

17.02 Les salariés jouissent d'une période minimum de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas.

Les salariés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.

17.03 Un salarié est rémunéré à raison de taux et demi pour le travail effectué en plus de huit (8) heures de travail dans une journée ainsi que pour les quatre (4) premières heures travaillées le samedi.

Un salarié est rémunéré à raison de taux double après la quatrième heure de travail le samedi, le dimanche, un jour de fête et après douze (12) heures de temps supplémentaire dans la même semaine.

17.04 Un salarié qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement, sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi.

17.05 Un employé qui accepte de faire au moins trois (3) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement

son horaire quotidien, a droit à une allocation de 6,25\$ pour son souper.

17.06 Un employé qui accepte de faire au moins deux (2) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement son horaire quotidien, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

17.07 Le temps supplémentaire est divisé aussi équitablement que possible parmi les employés qualifiés pour effectuer le travail requis en surtemps. Le système de rotation est alors mis en pratique et l'employé qui refuse son tour le perd.

Dans le cas où il n'y a pas assez de volontaires, l'Employeur en désigne parmi les employés qualifiés selon l'ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, dans les cas tels que prévus aux clauses 17.04 et 17.08, le surtemps est effectué sur une base volontaire à moins d'un cas d'urgence.

17.08 Un salarié qui est cédulé pour revenir au travail 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.

ARTICLE 18 - SALAIRES

18.01 Les taux de salaire payés aux employés sont ceux prévus à l'annexe "A" de la présente convention collective.

ARTICLE 19 - CONGES-MALADIE

19.01 Tout salarié ayant complété six (6) mois de service ou plus au 1er septembre de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour l'année qui suit. Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné au paragraphe précédent, un salarié a droit à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien.

A l'occasion de l'absence d'un salarié pour maladie, la Compagnie peut exiger la production d'un certificat médical, ou dans le cas d'absences répétées, elle peut faire examiner le salarié par un médecin choisi et payé par elle.

19.02 Un nouveau salarié qui complète six (6) mois de service continu a droit à un crédit d'une (1) journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il a atteint six (6) mois de service continu et le 1er septembre suivant.

19.03 En décembre de chaque année, la Compagnie verse, à titre de prime d'assiduité, un montant égal à cent pour cent (100%) du salaire quotidien d'un salarié en vigueur au 31 août précédant pour chaque journée de congé-maladie non utilisée par ce salarié au cours de l'année de convention se terminant le 31 août précédant, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus aux paragraphes 19.01 ou 19.02.

ARTICLE 20 - ASSURANCE

20.01 La Compagnie doit remettre à tout salarié et au Syndicat, un dépliant expliquant le régime d'assurance-groupe en vigueur dans la Compagnie.

ARTICLE 21 - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

21.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité des relations professionnelles qui sera composé comme suit, d'une part, deux (2) représentants du Syndicat et d'autre part, deux (2) représentants de la Compagnie.

21.02 Le rôle du Comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application et de l'administration de la convention et à formuler les recommandations en conséquence.

21.03 Le Comité des relations professionnelles se réunit une (1) fois à tous les trois (3) mois et sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa règle interne.

ARTICLE 22 - PREAVIS DE LICENCIEMENT

22.01 Dans le cas de licenciement, l'Employeur donne un préavis écrit conformément aux dispositions des articles 82 et 83, section VI de la loi sur les normes du travail (N-1.1).

ARTICLE 23 - DUREE

- 23.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987 inclusivement. Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente sauf quant aux augmentations de salaire prévues à l'article 18 qui sont rétroactives du 1er janvier 1986 jusqu'à la signature de la présente et ce, pour le temps effectivement travaillé, y inclus le temps supplémentaire au taux de surtemps applicable et pour le paiement des congés payés prévus à l'article 16.
- 23.02 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.
- 23.03 Si l'une ou l'autre des parties manifeste son intention d'y apporter des amendements, suivant les dispositions du paragraphe 23.02, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.
- 23.04 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.

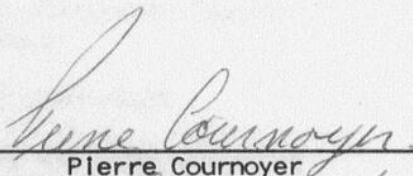
ARTICLE 24 PAYE DE QUITTANCE

- 24.01 Si l'Employeur procède à des changements dans son organisation et que cela a pour effet de diminuer le nombre d'employés et-ou de postes, l'employé qui ne peut utiliser les dispositions de la clause 9.03, aura droit à une paye de quittance équivalente à une (1) semaine de salaire par année de service.
- Tout employé qui accepte une paie de quittance perd ses droits d'ancienneté.

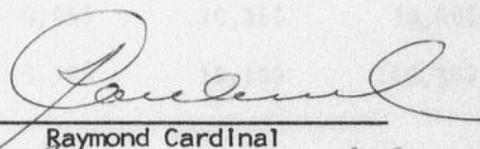
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6ième jour d'août 1986.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, SECTION LOCALE 55 (FAT-COI-CTC-
FTQ)

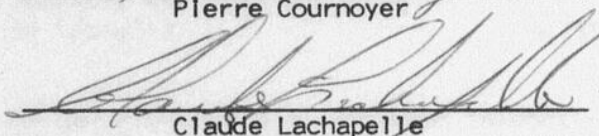
CULINAR INC., (entrepôt et
expédition)



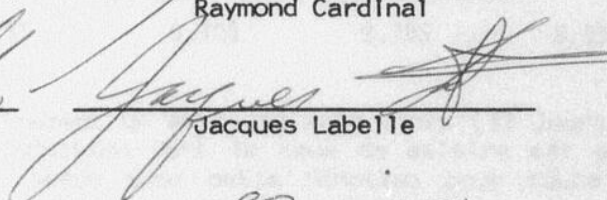
Pierre Cournoyer



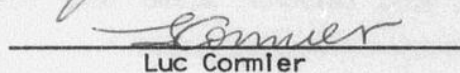
Raymond Cardinal



Claude Lachapelle



Jacques Labelle



Luc Cormier

ANNEXE "A"1. TAUX DE SALAIRE

	<u>01-01-86</u>	<u>30-06-86</u>	<u>01-01-87</u>	<u>29-06-87</u>
Chef d'équipe	10,15\$	10,30\$	10,70\$	10,95\$
Préposé d'entrepôt (vérification)	10,15\$	10,30\$	10,70\$	10,95\$
Préposé d'entrepôt (magasin économique)	9,80\$	9,95\$	10,35\$	10,60\$
Préposé d'entrepôt	9,55\$	9,70\$	10,10\$	10,35\$
Apprenti (50 premiers jours de travail)	9,15\$	9,30\$	9,70\$	9,95\$

Un salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié trois (3) jours et plus dans une même semaine, sur une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la sienne, reçoit le taux prévu pour cette fonction pour toute la semaine.

2. PRIME

Un salarié dont la journée normale de travail débute entre 12h00 et 20h00, reçoit une prime de vingt-sept (27) cents l'heure; celui dont la journée débute après 20h00 reçoit une prime de quarante-cinq (45) cents l'heure.



6082-2

CT-86-11-M-177

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-27076-19
CAS: MD-033-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

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

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la boulangerie,
confiserie et du tabac, section
locale 55 FAT COI CTC FTQ)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

ALIMENTS CULINAR INC.
DIVISION PATISSERIE ET CONFISERIE
380, rue Notre-Dame nord
Ste-Marie (Beauce) Québec
G6E 3B3

Etablissements visés:
3115 boul. l'Assomption, Montréal
3355 boul. Losch, St-Hubert

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:55

RECEVEU
MONTREAL
LE 17 NOV 1986

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 10 août 1971, modifiée les 31 juillet 1979, 30 mars 1981, 19 septembre 1984 et 16 novembre 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les employés de l'entrepôt et de l'expédition, salariés au sens du Code du travail.

DE: ALIMENTS CULINAR INC.
DIVISION PATISSERIE ET CONFISERIE

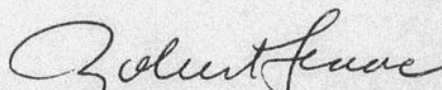
VU la requête en amendement soumise le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

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

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

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

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


Robert Levac
Commissaire général du travail



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

A.N^o (9500-03)

DÉPÔT

Dépôt N^o:

8 6 0 3 1 0 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27076-19
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-08-06	86-08-12		86-08-06	87-12-31	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. locale 55 PAT COI CTC FTQ Att.: Claude Lachapelle 4929 rue Jarry E., suite 201 Montréal, Qué H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Culinar Inc, Div. Pâtisserie et Confiserie 380 rue Notre-Dame Nord Ste-Marie (Beauce) Qué G6E 3B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 3115 boul 1^{ère} Assomption, Montréal 3355 boul Losch, St-Hubert Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David /sg**
 Date: **86-08-19**

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

RECHERCHE

PARTIE DE SECONDE PART

12:30

Echéance: 31 décembre 1987

27076-19(9500-03)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : CULINAR INC.,
(entrepôt et expédition)
3115, boul. de l'Assomption
Montréal, P.Q.
H1N 2H1

3355 boul. Losch
St-Hubert, P.Q.
J3Y 5T7

Ci-après appelée "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, section
locale 55 (FAT-COI-CTC-FTQ)
4929 est, rue Jarry
St-Léonard, Montréal, P.Q.
H1R 1Y1

Ci-après appelé "Le Syndicat"

PARTIE DE SECONDE PART

BCCOP
INCORPORATED
86
A011 12 12:30
AF

Echéance: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
AFFICHAGE DE POSTES VACANTS	9
ANCIENNETE	7
ARBITRAGE	6
ASSURANCE	16
COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	16
CONGES-MALADIE	15
CONGES PAYES	13
DELEGUE SYNDICAL ET OFFICIERS SYNDICAUX	5
DROIT DE LA DIRECTION	4
DUREE	17
GRIEF DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT	7
INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT	4
PAYE DE QUITTANCE	17
PERMIS D'ABSENCE	10
PREAVIS DE LICENCIEMENT	16
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	5
RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
REGIME SYNDICAL	3
SALAIRES	15
SECURITE	9
SEMAINE DE TRAVAIL	14
TABLEAUX D'AFFICHAGE	10
UNIFORMES	11
VACANCES PAYEES	12
"ANNEXE "A"	19

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Conformément aux termes du certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Service du droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 10 août 1971, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'entrepôt et de l'expédition à l'emploi de la Compagnie à son établissement situé à 3115, boul. de l'Assomption, Montréal.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

- 2.01 Les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, dès leur première paye, représentant une semaine complète de travail ou dès qu'ils auront complété dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation hebdomadaire établies par le Syndicat.
- 2.02 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.03 Entre la 90^{ième} et le 60^{ième} jour précédant l'expiration de la convention, un salarié peut révoquer son affiliation au Syndicat ainsi que son autorisation de déduction de la cotisation syndicale.
- 2.04 La Compagnie déduira également de la paie de tout salarié, un montant tel que fixé par résolution du Syndicat représentant les frais d'initiation du Syndicat. L'Employeur sera avisé de la valeur dudit montant par copie d'une telle résolution du Syndicat dans les deux (2) semaines précédant sa mise en application.
- 2.05 Par la suite, les cotisations syndicales obligatoires seront déduites chaque semaine de calendrier. A toutes les quatre (4) semaines, les cotisations syndicales seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière déduction.

- 2.06 Le Syndicat indemniser la Compagnie de toute réclamation qui pourra être faite contre elle par un ou plusieurs salariés pour les sommes déduites des salaires en vertu du présent article.
- 2.07 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat. Cependant, un tel salarié est assujéti aux dispositions du paragraphe 2.02.
- 2.08 L'agent d'affaires du Syndicat peut, avec l'autorisation de la Compagnie, rencontrer des salariés sur les lieux de travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 2.09 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie déduira lors du retour de l'employé absent ou sur sa dernière paye avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, les sommes dues pour la ou les semaines précédentes de façon à ce que les cotisations hebdomadaires soient collectées selon les normes établies par le Syndicat, section locale 55.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 La direction des affaires de la Compagnie et la direction de son personnel sont du seul ressort de la Compagnie, en autant qu'elle n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 - INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 4.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. La Compagnie s'engage, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de lock-out.
- 4.02 Pendant la durée de la convention, le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage légale, établie par une autre Union, accréditée pour représenter des salariés de l'établissement, ne sera pas considéré comme violation de la convention.

ARTICLE 5 - DELEGUE SYNDICAL ET OFFICIERS SYNDICAUX

- 5.01 Un délégué syndical sera élu parmi les salariés réguliers et son nom sera indiqué par écrit à la Compagnie.
- 5.02 Le délégué syndical et les officiers du Syndicat doivent accomplir normalement leurs fonctions pour la Compagnie. Ils ne quitteront pas leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales à moins d'y être autorisés au préalable par leur supérieur immédiat.
- 5.03 Lors des négociations et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, le ou les employés membres d'un ou des comités mentionnés dans le présent article, ne subiront aucune perte de salaire pour les heures régulières de salaire perdu.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.

6.02 Première étape

Un salarié qui désire présenter un grief le soumet verbalement à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de calendrier de la survenance des faits qui y ont donné lieu, ou du moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié peut se faire accompagner par le délégué syndical. Le supérieur immédiat doit formuler sa réponse verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.03 Deuxième étape

Si un salarié n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat ou si ce dernier ne répond pas, le salarié peut soumettre son grief par écrit au Chef des services régionaux dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu pour la réponse du supérieur immédiat.

Le Chef des services régionaux doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

6.04 Troisième étape

A défaut du règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de cinq (5) jours prévu pour la réponse du Chef des services régionaux, soumettre le grief par écrit au représentant mandaté par la direction du personnel de Culinar Inc., à Ste-Marie de Beauce.

Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le représentant mandaté par la direction du personnel de Culinar Inc., du grief écrit du Syndicat et tenteront d'en arriver à un règlement. La Compagnie fera connaître par écrit sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.

6.05 A défaut du règlement du grief à la troisième étape, le Syndicat peut dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.04, informer la Compagnie par écrit qu'elle soumet le grief à un arbitre.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

7.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de la demande d'arbitrage, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de le désigner. Les parties partagent à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.

7.02 Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été régulièrement suivies.

Les parties peuvent cependant convenir d'extensionner les délais prévus à l'article 6 et au présent article.

7.03 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision en contradiction avec les termes de cette convention, pas plus qu'il ne pourra altérer, modifier, ajouter ou amender aucune de ses clauses. Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre aura droit d'ordonner le réembauchage ou la réduction de la mesure disciplinaire imposée lorsqu'il décide qu'il y a eu erreur ou discrimination injuste de la part de la Compagnie dans l'application de ses règles disciplinaires.

ARTICLE 8 - GRIEF DE SUSPENSION OU DE CONGEDIEMENT

8.01 Si un salarié ou le Syndicat désire formuler un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement, il doit le formuler par écrit au Chef des services régionaux dans les quinze (15) jours de calendrier de la date à laquelle le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit de cette suspension ou de ce congédiement.

8.02 Un salarié congédié sans avis préalable aura l'occasion de s'entretenir avec le délégué syndical pendant une période raisonnable avant de quitter l'établissement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté signifie la durée continue de service d'un employé accumulée au sein de l'Unité de négociation.

Un nouveau salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété cinquante (50) jours réguliers de travail en dedans d'une période de quatre (4) mois. Son ancienneté sera alors rétroactive à la date de son dernier embauchage.

Un salarié régulier est un salarié qui a complété sa période de probation.

Un salarié en période de probation ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement, suspension ou d'autres mesures disciplinaires.

9.02 La Compagnie affichera en permanence une liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste sera révisée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année et indiquera les noms et prénoms des salariés et leur date d'embauchage. Une copie sera remise au délégué syndical et une autre expédiée au bureau du Syndicat, section locale 55. Les contestations tant qu'au rang d'ancienneté devront se faire dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'affichage. S'il y a eu erreur, la liste sera corrigée. Après ces dix (10) jours, la liste sera considérée comme officielle.

9.03 Dans le cas de mise à pied par manque de travail, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté et ils sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu que dans tous les cas, les

salariés au travail aient les qualifications requises pour effectuer le travail qui leur est confié.

9.04

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:

- a) quitte volontairement son emploi;
- b) est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par entente entre les parties ou par une sentence arbitrale;
- c) est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans explication satisfaisante;
- d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- e) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied, il n'avise pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours ouvrables de son intention de se rapporter au travail ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables;
- f) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel pour une période vingt-quatre (24) mois ou plus. Cependant, chaque cas individuel sera étudié et ce délai pourra être extensionné après entente entre les parties.

9.05 a)

Un employé promu en dehors de l'unité de négociation et qui retourne dans l'unité dans les soixante (60) jours ouvrables conserve tous ses droits d'ancienneté.

b)

Un employé promu en dehors de l'unité de négociation et qui retourne dans l'unité après soixante (60) jours ouvrables, ne pourra pas se servir de son droit d'ancienneté pour un poste offert et pour la sélection des dates de vacances pendant une période d'un (1) an. De plus, pour un tel employé, le temps passé en dehors de l'unité lui sera retiré de son ancienneté pour:

1. le choix des postes ouverts
2. le choix des vacances
3. les mises à pied

Cependant, son ancienneté précédemment accumulée au sein de la Compagnie, sera conservée pour le reste des privilèges que lui accorde la convention.

- 9.06 Les étudiants embauchés entre le 15 mai et le 1er octobre ne sont pas assujettis à la présente convention et, par conséquent, ne peuvent pas acquérir d'ancienneté. Dans l'éventualité où un tel étudiant décidait de rester à l'emploi permanent de la Compagnie, celui-ci ne serait assujetti à la convention collective qu'au moment où la Compagnie l'accepte comme employé régulier, sa période de probation commençant à cette date.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

- 10.01 La Compagnie doit afficher pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste de chef d'équipe vacant de façon permanente, ou tout autre nouveau poste régi par la convention. Pendant le délai d'affichage, un salarié peut postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à la Compagnie.
- 10.02 Dans le cas d'affichage de postes vacants, c'est le candidat ayant le plus d'ancienneté qui obtient le poste pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales requises pour le poste.
- 10.03 Advenant le cas où un salarié n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres postulants et, s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail.

ARTICLE 11 - SECURITE

- 11.01 La Compagnie et le Syndicat prendront toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et assurer la sécurité des salarié dans leur lieu de travail et durant les heures de travail. Un nécessaire de premiers soins doit être à la disposition des salariés dans l'établissement.
- 11.02 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 La Compagnie fournit des tableaux d'affichage à des endroits appropriés aux besoins du Syndicat pour qu'il y affiche ses avis d'activités syndicales, après autorisation d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Tout permis d'absence pour des motifs autres que ceux mentionnés au présent article est à la discrétion de la Compagnie. Un salarié qui désire un permis d'absence prolongée doit en faire la demande par écrit. Si le permis est accordé, la Compagnie en informe le salarié par écrit et elle transmet au Syndicat une copie de cette lettre avec une copie de la demande du salarié.
- 13.02 Tout nouvel employé n'ayant pas complété sa période de probation pourra s'absenter du travail selon l'article 80, section V de la loi sur les normes du travail (N-1.1).
- 13.03 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants à compter du jour du décès.
- 13.04 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée à un employé ayant complété sa période de probation à l'occasion du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, son beau-père ou sa belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- Dans le cas du décès du père ou de la mère, la Compagnie convient d'accorder à la demande du salarié, des jours additionnels de congé sans solde (maximum 2).
- 13.05 En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, une (1) journée sans perte de salaire est accordée à l'employé ayant complété sa période de probation, soit la journée des funérailles si ouvrable.
- 13.06 La Compagnie pourra exiger une preuve attestant le décès.

13.07 En cas de naissance d'un enfant, deux (2) journées sans perte de salaire son accordées à l'employé ayant complété sa période de probation, soit le jour de la naissance et le jour de la sortie de l'hôpital de la mère si ouvrables.

Dans le cas d'adoption d'un enfant, une (1) journée sans perte de salaire en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement, après préavis à l'Employeur.

13.08 Un salarié requis par la Cour de servir comme juré ou comme témoin et qui est tenu légalement de s'y présenter, sera rémunéré pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

Les employés doivent aviser leur supérieur immédiat dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection comme juré ou témoin.

Pour être éligible à de tels paiements, les employés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçu.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

14.01 Pour tous les employés réguliers au travail avant le 1er janvier 1981, l'Employeur fournit deux (2) pantalons, cinq (5) chemises et une (1) veste de laine, le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit la date à laquelle il a complété sa période de probation. Par la suite, l'Employeur renouvelle ces vêtements chaque année à la même date.

Pour tous les employés embauchés après le 1er janvier 1981, aucun uniforme n'est fourni ni requis.

Un employé qui le désire pourra, lors de la prise de commande, faire échanger certains vêtements pour d'autres, de même valeur en points selon les normes suivantes:

- pantalon	3 points l'unité
- veste de laine	2 points l'unité
- chemise	1 point l'unité

- 14.02 Les souliers de sécurité seront fournis si nécessaire. Les parties s'en tiendront à la loi sur la santé et la sécurité du travail à ce sujet et si nécessaire, ils seront fournis.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

- 15.01 Les vacances sont octroyées et rémunérées comme suit à compter du 1er mai 1986:

<u>Années de service au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Salairé gagné durant l'année de référence</u>
1 et plus	2	4%
4 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
18 et plus	5	10%

- 15.02 Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours reçoivent lors de leur période de vacances, l'indemnité de vacances prescrite selon l'article 67, section IV de la loi sur les normes du travail (N-1.1).

- 15.03 A) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un salarié recevra, avant son départ pour vacances, une rémunération de vacances égales à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

- 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 absent du travail plus de deux (2) mois durant l'année de base; autrement, il reçoit la rémunération pour les vacances selon le pourcentage ci-haut spécifié.

- C) Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre ou cinq fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

- 15.04 Le choix des vacances des salariés s'effectue suivant leur ancienneté, sujet aux exigences des opérations.

- 15.05 La période de vacances est du 15 mai au 1er octobre pour les deux (2) premières semaines de vacances. En dehors de cette période, l'employé qui le désire pourra regrouper des semaines de vacances auxquelles il a droit, le tout sujet aux dispositions de la clause 15.04.
- 15.06 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sera affichée au plus tard le 1er février de chaque année, et les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité dans le choix de leur date de vacances, pourvu que les salariés demeurant au travail et les remplaçants puissent exécuter le travail.
- 15.07 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.

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de fête chômés et payés, à la condition qu'un salarié ait complété sa période de probation et soit présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de fête, à moins que son absence ne soit motivée pour une raison valable acceptée par la Compagnie.
- La veille du Jour de l'An
 - Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi-Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - La Fête de la Reine
 - La St-Jean-Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - Le jour de l'Action de Grâces
 - La veille du Jour de Noël
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
- 16.02 Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés selon les besoins.

16.03 Pour chaque congé chômé et payé, un employé à temps partiel se voit accorder un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire moyen qu'il a gagné au cours des deux semaines précédant le congé. Toutefois en ce qui concerne la Fête Nationale (24 juin) l'employé qui a travaillé au moins dix (10) jours entre le premier (1er) et le vingt-trois (23) juin se verra accorder un montant équivalent à huit (8) heures à taux, régulier.

16.04 Si un congé mentionné au 16.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut se faire payer un tel congé ou choisir une autre journée pour la remplacer, après entente avec son Employeur.

ARTICLE 17 - SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 A) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de travail, du dimanche 23h30 au vendredi 24h00.

B) Lorsque plus d'une équipe de travail existe pour un même emploi, le choix de l'équipe de travail par les employés occupant un poste dans cet emploi, s'effectue selon l'ancienneté de ces derniers.

17.02 Les salariés jouissent d'une période minimum de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas.

Les salariés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.

17.03 Un salarié est rémunéré à raison de taux et demi pour le travail effectué en plus de huit (8) heures de travail dans une journée ainsi que pour les quatre (4) premières heures travaillées le samedi.

Un salarié est rémunéré à raison de taux double après la quatrième heure de travail le samedi, le dimanche, un jour de fête et après douze (12) heures de temps supplémentaire dans la même semaine.

17.04 Un salarié qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement, sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi.

17.05 Un employé qui accepte de faire au moins trois (3) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement

son horaire quotidien, a droit à une allocation de 6,25\$ pour son souper.

17.06 Un employé qui accepte de faire au moins deux (2) heures consécutives de surtemps suivant immédiatement son horaire quotidien, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

17.07 Le temps supplémentaire est divisé aussi équitablement que possible parmi les employés qualifiés pour effectuer le travail requis en surtemps. Le système de rotation est alors mis en pratique et l'employé qui refuse son tour le perd.

Dans le cas où il n'y a pas assez de volontaires, l'Employeur en désigne parmi les employés qualifiés selon l'ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, dans les cas tels que prévus aux clauses 17.04 et 17.08, le surtemps est effectué sur une base volontaire à moins d'un cas d'urgence.

17.08 Un salarié qui est cédulé pour revenir au travail 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.

ARTICLE 18 - SALAIRES

18.01 Les taux de salaire payés aux employés sont ceux prévus à l'annexe "A" de la présente convention collective.

ARTICLE 19 - CONGES-MALADIE

19.01 Tout salarié ayant complété six (6) mois de service ou plus au 1er septembre de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour l'année qui suit. Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné au paragraphe précédent, un salarié a droit à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien.

A l'occasion de l'absence d'un salarié pour maladie, la Compagnie peut exiger la production d'un certificat médical, ou dans le cas d'absences répétées, elle peut faire examiner le salarié par un médecin choisi et payé par elle.

19.02 Un nouveau salarié qui complète six (6) mois de service continu a droit à un crédit d'une (1) journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il a atteint six (6) mois de service continu et le 1er septembre suivant.

19.03 En décembre de chaque année, la Compagnie verse, à titre de prime d'assiduité, un montant égal à cent pour cent (100%) du salaire quotidien d'un salarié en vigueur au 31 août précédant pour chaque journée de congé-maladie non utilisée par ce salarié au cours de l'année de convention se terminant le 31 août précédant, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus aux paragraphes 19.01 ou 19.02.

ARTICLE 20 - ASSURANCE

20.01 La Compagnie doit remettre à tout salarié et au Syndicat, un dépliant expliquant le régime d'assurance-groupe en vigueur dans la Compagnie.

ARTICLE 21 - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

21.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité des relations professionnelles qui sera composé comme suit, d'une part, deux (2) représentants du Syndicat et d'autre part, deux (2) représentants de la Compagnie.

21.02 Le rôle du Comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application et de l'administration de la convention et à formuler les recommandations en conséquence.

21.03 Le Comité des relations professionnelles se réunit une (1) fois à tous les trois (3) mois et sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa règle interne.

ARTICLE 22 - PREAVIS DE LICENCIEMENT

22.01 Dans le cas de licenciement, l'Employeur donne un préavis écrit conformément aux dispositions des articles 82 et 83, section VI de la loi sur les normes du travail (N-1.1).

ARTICLE 23 - DUREE

- 23.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987 inclusivement. Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente sauf quant aux augmentations de salaire prévues à l'article 18 qui sont rétroactives du 1er janvier 1986 jusqu'à la signature de la présente et ce, pour le temps effectivement travaillé, y inclus le temps supplémentaire au taux de surtemps applicable et pour le paiement des congés payés prévus à l'article 16.
- 23.02 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.
- 23.03 Si l'une ou l'autre des parties manifeste son intention d'y apporter des amendements, suivant les dispositions du paragraphe 23.02, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.
- 23.04 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.

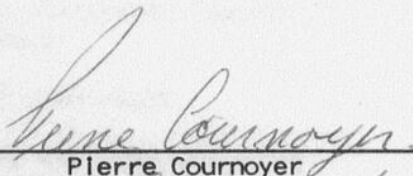
ARTICLE 24 PAYE DE QUITTANCE

- 24.01 Si l'Employeur procède à des changements dans son organisation et que cela a pour effet de diminuer le nombre d'employés et-ou de postes, l'employé qui ne peut utiliser les dispositions de la clause 9.03, aura droit à une paye de quittance équivalente à une (1) semaine de salaire par année de service.
- Tout employé qui accepte une paie de quittance perd ses droits d'ancienneté.

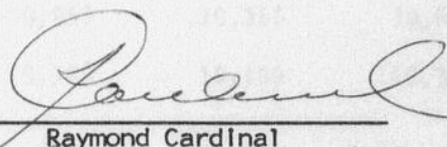
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6ième jour d'août
1986.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, SECTION LOCALE 55 (FAT-COI-CTC-
FTQ)

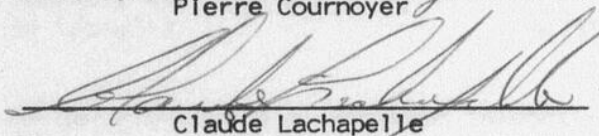
CULINAR INC., (entrepôt et
expédition)



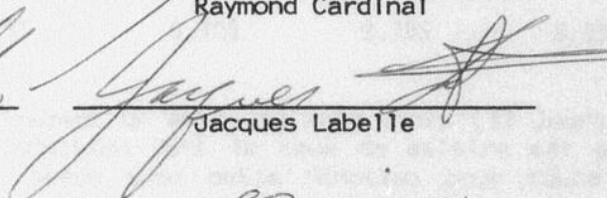
Pierre Cournoyer



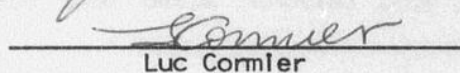
Raymond Cardinal



Claude Lachapelle



Jacques Labelle



Luc Cormier

ANNEXE "A"1. TAUX DE SALAIRE

	<u>01-01-86</u>	<u>30-06-86</u>	<u>01-01-87</u>	<u>29-06-87</u>
Chef d'équipe	10,15\$	10,30\$	10,70\$	10,95\$
Préposé d'entrepôt (vérification)	10,15\$	10,30\$	10,70\$	10,95\$
Préposé d'entrepôt (magasin économique)	9,80\$	9,95\$	10,35\$	10,60\$
Préposé d'entrepôt	9,55\$	9,70\$	10,10\$	10,35\$
Apprenti (50 premiers jours de travail)	9,15\$	9,30\$	9,70\$	9,95\$

Un salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié trois (3) jours et plus dans une même semaine, sur une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la sienne, reçoit le taux prévu pour cette fonction pour toute la semaine.

2. PRIME

Un salarié dont la journée normale de travail débute entre 12h00 et 20h00, reçoit une prime de vingt-sept (27) cents l'heure; celui dont la journée débute après 20h00 reçoit une prime de quarante-cinq (45) cents l'heure.