



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

### DÉPÔT

Dépôt N°: **84 10 052**

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

**03490-0**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-114-01</b>
<b>Date</b>	Signature <b>84-09-12</b>	Reception <b>84-09-20</b>	<b>Durée</b>	Du <b>84-05-01</b>	Au <b>87-04-30</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>695</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Int. des Trav. de la Boul. Con. et du Tabac Sec. Loc. 235T</b> <b>Att: M. Jacques Marcell, prés.</b> <b>3329 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H1W 1P8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc</b> <b>2455 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H1L 3E7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1530 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

**Remarques**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature <b>Pierrette David/dg</b>	Date <b>84-10-09</b>
--	-------------------------

**Pour renseignements**
 425, St-Amable, Québec C1R 4Z1 — 643-4970
  255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTENTE INTERVENUE À MONTRÉAL, QUÉBEC, LE 12ième jour  
DE SEPTEMBRE 1984.

ENTRE

RJR-MACDONALD INC. (ci-après dénommé «L'Employeur»)  
Partie de première part

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULAN-  
GERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 235T, affi-  
lié à la Fédération Américaine du Travail C.O.I. - C.T.C.,  
seule organisation reconnue comme dûment choisie et accré-  
ditée pour représenter tous les employés aux négociations  
collectives concernant toutes les questions relatives aux  
salaires, heures, conditions de travail (ci-après dénommé  
«Le Syndicat»).

Partie de seconde part.

(en vigueur le 1er mai 1984)

ARTICLE 1RECONNAISSANCE

- (a) L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociations collectives pour ceux de ses employés qui sont membres du Syndicat tel que décrit à l'Article 3 (a).
- (b) Le Syndicat reconnaît les responsabilités qui lui sont imposées par son droit d'agent exclusif des négociations collectives pour les employés et secondera l'employeur dans ses efforts pour obtenir une pleine journée de travail de tous les employés.
- (c) L'employeur et le Syndicat reconnaissent leur intérêt commun pour que l'entreprise soit opérée avec succès et reconnaissent aussi toute l'importance de l'harmonie qui doit exister entre l'employeur, les employés et le public en général. C'est pourquoi l'employeur et le Syndicat travailleront ensemble à protéger la santé, à parer aux risques et périls menaçant la vie des employés.

ARTICLE 2ARRÊT DE TRAVAIL

Il est entendu entre les parties qu'il n'y aura pas de grève, ou de contre-grève (lock-out) partielle ou complète, ou de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective. Aucun grief ne pourra entraîner ou justifier un arrêt de travail et le travail devra continuer dans le département concerné pendant les procédures de règlement de grief.

ARTICLE 3DÉFINITION: EMPLOYÉ

(a) Le terme employé aux fins de la présente convention collective comprend tous les employés de l'employeur à Montréal, à l'exception des personnes suivantes: contre-maîtres, contremaîtres-adjoints, le personnel de direction, de bureau, des premiers soins, les employés sous probation et ceux de R & D.

(b) Les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation définie au paragraphe (a) ci-dessus, ne pourront exécuter quelque travail que ce soit qui est effectué par des employés faisant partie de l'unité de négociation, sauf:

- (i) les employés sous probation;
- (ii) dans les cas où des travaux expérimentaux sont effectués;
- (iii) dans les cas de formation du personnel;
- (iv) dans les cas où les contremaîtres-mécaniciens aident à opérer ou ajuster les machines en qualité de surveillants et en compagnie d'un employé spécialisé.

(c) S'il devient nécessaire de déplacer de la machinerie dans l'usine, ce travail continuera à être accompli par les employés faisant partie de l'unité de négociation tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus, sauf lorsqu'un équipement spécial est requis.

ARTICLE 4HEURES DE TRAVAIL

- (a) L'employeur s'engage à maintenir la semaine de travail à trente-cinq (35) heures pour tous les employés dans l'unité de négociation excepté dans les cas suivants:
- (i) réduction du personnel conformément à l'Article 32 (a);
  - (ii) les employés sous probation;
  - (iii) cas de force majeure: tel qu'incendie, inondation, panne d'électricité, panne d'eau. Néanmoins, dans le cas d'une panne d'électricité, l'employeur paiera les employés au travail, pour le reste de leur cédule jusqu'à un maximum de leurs heures régulières de travail pour cette même cédule;
  - (iv) cas de bris majeur de machines pouvant paralyser le travail pendant les heures normales;
  - (v) cas dans lequel est intervenu un accord entre l'employeur et le Syndicat;
  - (vi) cas où les employés ne travaillent pas trente-cinq (35) heures, pour des raisons de maladie ou de permission d'absence.

L'employeur pourra exiger des employés momentanément privés de leur travail respectif, d'accomplir les tâches que l'employeur sera en mesure de leur fournir, conformément aux conditions de la présente convention collective.

- (b) La semaine normale de travail comprendra quatre (4) journées de sept heures et quart (7h15) et une journée de six (6) heures. Les horaires pour les cédules seront comme suit:

## CÉDULE DU JOUR

du lundi au jeudi

de 7 h à 15 h 15

une heure pour le repas du midi

le vendredi

de 7 h à 13 h

ARTICLE 4

suite...

## CÉDULE DU SOIR

du lundi au jeudi

de 15 h 10 à 23 h 25

une heure pour le repas du soir

le vendredi

de 12 h 55 à 18 h 55

## CÉDULE DE NUIT

du lundi au jeudi

de 23 h 15 à 7 h

une demi-heure payée pour le repas de nuit à temps simple et sans prime

le vendredi

de 19 h à 1 h

(c) Si les besoins de la production et de l'entretien l'exigent, l'employeur pourra, conformément aux dispositions de l'Article 20 (c), modifier les heures de travail ci-haut mentionnées pour les services suivants: ~~expédition, réception, bâtisse et métiers spécialisés.~~

(d) On accordera à tous les employés une pause de dix (10) minutes pendant la durée de chaque demi cédule pour un total de deux (2) pauses par cédule de travail.

(e) (i) Les heures de travail des préposés à l'usine d'énergie seront les mêmes que celles qui existent présentement.

(ii) Les heures de travail des préposés au service de l'air climatisé seront conformément au paragraphe (b) du présent Article.

ARTICLE 5TEXTE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(a) La présente convention collective est rédigée en français et en anglais. Cependant, il est entendu qu'en

ARTICLE 5

suite...

cas de désaccord en ce qui concerne l'interprétation des textes français et anglais, le texte français est officiel.

(b) Toute disposition de cette convention collective qui serait contraire à la loi et aux ordonnances en vigueur de temps à autre sera nulle et sans effet.

(c) Où qu'il soit employé dans cette convention, le genre masculin peut inclure le genre féminin et le singulier peut inclure le pluriel ou vice-versa, selon les exigences du contexte.

ARTICLE 6DÉPLACEMENTS

- (a) (i) AJUSTEMENT DES TAUX - APPENDICE «A»  
Si un employé de l'Appendice «A» est déplacé à l'essai dans une autre classe de l'Appendice «A», à la suite d'une vacance affichée selon l'Article 7, son taux de salaire sera ajusté au taux initial de la nouvelle classe et par la suite conformément aux dispositions de l'Article 6 (a) (iii), son taux de salaire sera immédiatement ajusté au taux maximum de cette classe.
- (ii) AJUSTEMENT DES TAUX - APPENDICE «B» & «C»  
Si un employé est déplacé à l'essai dans une classe des Appendices «B» & «C» à la suite d'une vacance affichée selon l'Article 7, son taux de salaire sera ajusté au taux initial de la nouvelle classe et il accèdera immédiatement au taux maximum de cette classe après avoir réussi son examen pratique, sauf pour les employés de métier embauchés de l'extérieur, qui devront compléter la période de six (6) mois avant d'avoir le taux maximum de la classe.
- (iii) DÉPLACEMENT PERMANENT  
Le déplacement sera permanent après cinq (5) jours de travail à la nouvelle tâche, ou après la période d'entraînement, ou la plus longue des deux.

ARTICLE 6

suite...

(b) Si un employé est déplacé sur sa demande ou en raison de son incompétence, son taux de salaire sera alors diminué immédiatement au taux de cette classe.

(c) Si un employé est déplacé à une tâche en raison d'installation de nouvelles machines ou d'un changement dans les méthodes ou les besoins de production, il déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté à la tâche qu'il occupait. L'employé déplacé aura cependant, le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur son équipe dans le département s'il doit sortir de celui-ci et il conservera le taux de salaire payé pour sa tâche antérieure jusqu'à ce qu'il accepte un poste vacant selon l'Article 7 et les conditions stipulées à l'Appendice «F».

ARTICLE 7POSTES VACANTS

(a) (i) Tous les postes vacants devront être ~~affichés dans tous les départements de l'usine~~ lorsque la vacance permanente sera créée, ou dès la création d'un nouveau poste durant une période s'échelonnant sur deux (2) semaines de travail et le poste devra être comblé dans les quatre (4) semaines suivant la fin de la période d'affichage, cette période pouvant être prolongée du consentement écrit des deux parties. Toutefois, l'employé absent pour maladie ou en congé autorisé pourra faire la demande par écrit, pourvu que celui-ci soit disponible pour occuper la tâche dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. On considérera les demandes d'emploi en tenant compte de l'habilité et du sens des responsabilités du postulant. Dans tous les cas où les postulants auront les qualifications requises pour remplir l'emploi, ils seront choisis pour une période d'essai selon leur rang d'ancienneté dans l'usine.

(ii) Tout employé classifié comme métier spécialisé pourra faire application à un poste de métier, à condition que ce poste soit rémunéré à

un taux horaire supérieur à celui qu'il occupe présentement. Nonobstant les dispositions de l'Article 7 a)i), dans certains cas spéciaux où la Compagnie prévoit une diminution du personnel des métiers dans un département suite à des changements selon les article 6 et 20, l'employé de métier qui sera affecté pourra être employé où ses services seront requis dans d'autres départements sur sa cédule sans faire application.

(b) Si un nombre insuffisant de postulants se présente, l'employeur doit déplacer le ou les plus jeunes employés du labour pool. Pour les cédules du soir et de nuit, s'il n'existe pas suffisamment d'employés du labour pool, le plus jeune sur la liste d'ancienneté de l'usine en accord avec l'Article 30 sera déplacé temporairement jusqu'à ce qu'un plus jeune soit disponible ou embauché. Cet employé conservera le code du département auquel il appartenait.

(c) Dans tous les cas, on avisera le Syndicat du nom des postulants et des candidats choisis.

#### ARTICLE 8

##### DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES

(a) Les déplacements temporaires des employés d'un poste à un autre ou d'un département à un autre, seront laissés à la discrétion de l'employeur.

(b) Cependant, un déplacement temporaire qui excède un jour ouvrable sera effectué en tenant compte de l'ancienneté du département.

(c) Dans le cas de déplacement temporaire excédant un (1) jour ouvrable à l'intérieur d'une même tâche dans un département, l'ancienneté prévaudra et l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette tâche sera déplacé.

ARTICLE 9SURTEMPS

(a) Le surtemps au taux de temps et demi sera payé pour le travail comme suit:

(i) CÉDULE DU JOUR

Avant 7 h et après 17 h, ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une cédule, du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi avant 7 h et après 15 h, ou en surplus de six (6) heures pour cette cédule, et pour les premières deux (2) heures de travail du samedi avant midi (12 h).

(ii) CÉDULE DU SOIR

Avant 15 h 10, et après minuit (24 h), ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une même cédule du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi, avant 12 h 55 et après 20 h 30, et en surplus de six (6) heures pour cette cédule.

(iii) CÉDULE DE NUIT

Avant 23 h 15 et après 7 h, ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une même cédule, du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi, avant 19 h et après 1 h, ou en surplus de six (6) heures pour cette cédule.

(b) Le surtemps au taux de temps double sera payé pour tout travail exécuté comme suit:

(i) après les premières quatre (4) heures de surtemps d'une même journée, du lundi au vendredi inclusivement;

(ii) après les premières deux (2) heures le samedi avant midi (12 h);

(iii) le samedi après-midi (12 h) ou les dimanches

(iv) tous les jours de fêtes énumérés à l'Article 13, plus la paie du jour de fête stipulée à l'Article 14.

ARTICLE 9

suite...

(c) Le surtemps des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité sera rémunéré comme suit: leur salaire régulier payé à la pièce, plus la moitié du taux horaire obtenu durant la semaine concernée pour chaque heure de surtemps à temps et demi; leur salaire régulier à la pièce plus le taux horaire obtenu durant la semaine concernée pour chaque heure de surtemps à temps double.

En ce qui concerne les employés transférés de la cigarette au cigare à un poste payé à la pièce ou ceux recevant une prime à la productivité durant leur entraînement, ils recevront le taux qu'ils avaient auparavant mais pas moins que la classe III.

(d) TRAVAIL URGENT

Quand un employé devra se rapporter pour un travail d'urgence pour des heures supplémentaires en dehors de ses heures régulières cédulées, il sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire conformément aux taux spécifiés dans cet article.

(e) Le surtemps sera assigné sur une base volontaire sauf dans les cas prévus au paragraphe (d). Cependant, lorsqu'il n'y aura pas suffisamment d'employés pour effectuer le travail requis en surtemps, l'employeur assignera le nombre d'employés qualifiés nécessaires dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

ARTICLE 10BÉNÉFICES ACCIDENT - MALADIE (INDEMNITÉ DE SALAIRE)

(a) Des bénéfices d'indemnité de salaire seront payés conformément aux dispositions de l'assurance-groupe (accident et maladie), aux employés incapables de travailler pour cause d'accident ou de maladie ne résultant pas du travail qui aura été reconnue à la satisfaction de l'employeur comme suit:

ARTICLE 10

suite...

## (i) À COURT TERME

80% du salaire plus la prime d'équipe s'il y a lieu après deux (2) mois de service continu pour une période de cinquante-deux (52) semaines.

## (ii) À LONG TERME

66  $\frac{2}{3}$ % du salaire immédiatement à la fin de la période d'indemnité à court terme.

(b) Le taux du salaire hebdomadaire sera défini comme suit dans les cas des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité. Le salaire hebdomadaire moyen, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu, obtenu au cours des quatre (4) semaines complètes précédant l'accident ou la maladie ou le salaire hebdomadaire classe III, le plus élevé des deux.

(c) Tout employé incapable de travailler à la suite d'une blessure reçue pendant son travail et ayant droit aux bénéfices de la Commission de la Santé et Sécurité au travail, recevra une allocation équivalente de la différence entre le montant versé par ladite Commission et son plein salaire régulier plus la prime d'équipe s'il y a lieu et ce, pour la perte de chaque journée complète de travail pendant la période de guérison déterminée par la Commission.

(d) L'employeur fera en sorte que les bénéfices d'indemnité hebdomadaires ne seront pas discontinués sans son autorisation et devra au préalable en avoir discuté avec le Syndicat.

ARTICLE 11ASSIGNATION COMME JURÉ/TÉMOIN - CONGÉ POUR DEUIL

## (a) ASSIGNATION COMME JURÉ

Si un employé est assigné comme juré, l'employeur devra lui payer la différence entre la rémunération qu'il recoit de la Cour et son salaire d'une journée normale de travail y compris la prime d'équipe si l'employé avait travaillé.

ARTICLE 11

suite...

(b) ASSIGNATION COMME TÉMOIN

Si un employé est assigné comme témoin dans une cause criminelle, sauf s'il s'agit d'un procès personnel, d'un cas qui implique une cause relative à un membre de la parenté ou qui implique les intérêts personnels pour l'employé, l'employeur devra lui payer la différence entre la rémunération qu'il recoit de la Cour et son salaire d'une journée normale de travail y compris la prime d'équipe si l'employé avait travaillé.

(c) CONGÉ POUR DEUIL

(i) Lorsque le conjoint ou l'enfant(s) d'un employé décède, il lui sera accordé un congé payé de cinq (5) jours normaux de travail, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, si l'employé avait travaillé normalement durant ces jours de deuil.

(ii) Si un décès survient dans la famille proche d'un employé et qu'il apporte au Service du Personnel ~~une preuve raisonnable qu'un tel décès est survenu,~~ on accordera audit employé un congé payé de trois (3) jours normaux de travail y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, pourvu que chacun de ces jours soit un jour régulier de travail. Exception sera accordée dans les cas d'incinération si cette journée est prise à une date ultérieure et si l'employé n'a pas bénéficié du nombre de jour alloué. La famille proche comprend: le père, le père par alliance, la mère, la mère par alliance, le frère, la soeur, le beau-père et la belle-mère.

(iii) Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère, de la belle-soeur ou du beau-frère, du gendre ou de la bru de l'employé, on lui accordera un congé payé d'une durée raisonnable n'excédant pas un (1) jour ouvrable, la journée des funérailles, ou la journée de l'incinération, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu.

ARTICLE 11

suite...

(iv) Si un jour de congé payé tombe pendant une période de congé payé accordé d'après cette clause, on ne paiera pas cet employé pour ce congé payé en vertu de l'Article 14 de cette convention collective.

(v) De plus, un congé sans solde d'une durée d'une (1) semaine sera accordé à tout employé qui en fait la demande dont les parents immédiats décèdent et demeurent en dehors du Québec.

(d) Lorsque le présent article s'appliquera aux employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité, le salaire journalier obtenu au cours des quatre (4) semaines complètes précédant le deuil ou l'assignation comme juré ou témoin, ou le salaire de la classe III, le plus élevé des deux plus la prime d'équipe s'il y a lieu, si l'employé devait travailler à une autre cédule que celle de jour.

ARTICLE 12CONGÉ DE MALADIE

(a) En cas d'absence pour maladie douteuse, après consultation avec le médecin de l'employé, la décision du médecin désigné par l'employeur sera finale.

(b) Dans le cas de divergences entre le médecin de l'employé et le médecin de l'employeur, le litige pourra être soumis à la procédure de grief, Article 36, paragraphe (v).

ARTICLE 13CONGÉS PAYÉS

Un total de quinze (15) jours de congés payés à chaque année de la convention collective comme suit:

## PREMIÈRE ANNÉE: 1984 - 1985

Fête de Dollard	- 21 mai 1984
St. Jean Baptiste	- 25 juin 1984
Fête du Travail	- 3 septembre 1984
Action de Grâce	- 8 octobre 1984
Congés de Noël	- 24 décembre 1984
	- 25 décembre 1984
	- 26 décembre 1984
	- 27 décembre 1984
	- 28 décembre 1984
	- 31 décembre 1984
	- 1 janvier 1985
	- 2 janvier 1985
	- 3 janvier 1985
	- 4 janvier 1985
Lundi de Pâques	- 8 avril 1985

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

~~DEUXIÈME ANNÉE: 1985 - 1986~~

Fête de Dollard	- 20 mai 1985
St. Jean Baptiste	- 24 juin 1985
Fête du Travail	- 2 septembre 1985
Action de Grâce	- 7 octobre 1985
Congés de Noël	- 23 décembre 1985
	24 décembre 1985
	25 décembre 1985
	26 décembre 1985
	27 décembre 1985
	30 décembre 1985
	31 décembre 1985
	1 janvier 1986
	2 janvier 1986
	3 janvier 1986
Lundi de Pâques	- 31 mars 1986

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

ARTICLE 13

suite...

TROISIÈME ANNÉE: 1986 - 1987

Fête de Dollard	- 19 mai 1986
St-Jean Baptiste	- 23 juin 1986
	24 juin 1986
Fête du travail	- 8 septembre 1986
Action de Grâces	- 13 octobre 1986
Congés de Noël	- 24 décembre 1986
	25 décembre 1986
	26 décembre 1986
	29 décembre 1986
	30 décembre 1986
	31 décembre 1986
	1 janvier 1987
	2 janvier 1987
Vendredi Saint	- 17 avril 1987
Lundi de Pâques	- 20 avril 1987

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

ARTICLE 14PAYE DES CONGÉS PAYÉS

(a) Tous les employés ayant trente (30) jours de calendrier de service et qui travailleront le nombre d'heures requises le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le congé payé seront payés pour les congés énumérés à l'Article 13 sur la base suivante:

(i) Les employés ayant un (1) an ou plus de service continu avec l'employeur recevront un cinquième (1/5e) de leur salaire moyen hebdomadaire de l'année de calendrier précédant, mais pas moins qu'une (1) journée normale conformément à l'Article 4 (b) au taux horaire plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

(ii) Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu avec l'employeur recevront un montant égal à sept heures et quart (7 h 15) de travail aux taux actuels ou conformément à l'Article 4 (b) mais pas moins d'une (1) journée normale plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

ARTICLE 14

suite...

(b) Les employés payés à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité seront payés comme suit: sept heures et quart (7 h 15) du lundi au jeudi inclusivement et six (6) heures le vendredi au taux horaires courants devant être établis en établissant le taux horaire moyen, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu, obtenu au cours des quatre (4) dernières semaines complètes précédant le congé ou classe III, selon le plus élevé des deux.

(c) Toutefois, advenant des circonstances particulières telles que:

- (i) maladie reconnue;
- (ii) décès dans la famille immédiate;
- (iii) assignation comme juré ou témoin;
- (iv) autorisation écrite;

on paiera le ou les congés prévus à l'Article 13, à l'employé qui n'aura pas travaillé pendant le nombre d'heures requises le jour de travail précédant immédiatement et/ou suivant immédiatement le ou les jours de congés payés.

(d) Les employés qui reçoivent les bénéfices d'accident et maladie à court terme tel que stipulé à l'Article 10 (a) (i) seront payés la différence entre leur salaire normal de travail et le montant reçu de l'assurance-groupe. Ceci s'applique à tous les congés tel que stipulé à l'Article 13 de la présente convention.

(e) Si l'un des congés payés mentionnés ci-dessus tombe dans une semaine au cours de laquelle un employé est en vacances, celui-ci devra prendre une journée additionnelle de vacances. Cette journée devra être prise soit le vendredi précédant immédiatement les vacances si le congé payé est un vendredi, soit le lundi suivant immédiatement après les vacances si le congé payé est du lundi au jeudi, et cette journée sera payée selon des dispositions prévues au paragraphe (a) (i) et (ii) du présent Article.

ARTICLE 15VACANCES

(a) Après leur première année de service continu, les employés auront droit, aussitôt que possible, à deux (2) semaines de vacances payées.

(b) Les employés qui auront une (1) année ou plus de service continu le ou avant le 31 décembre de l'année en cours auront droit aux vacances payées selon le tableau suivant:

1 an de service	- 2 semaines
5 ans de service	- 3 semaines
10 ans de service	- 4 semaines
15 ans de service	- 5 semaines
20 ans de service	- 6 semaines (en vigueur le 1.1.85)
35 ans de service	- 7 semaines

(c) La fermeture de l'usine pour les vacances annuelles des employés sera cédulée par l'employeur entre le 1er juillet et le 15 août, et en autant que la demande pour les produits rendra la chose possible, sera pour une période ~~minimum de trois (3) semaines consécutives. Les trois (3)~~ premières semaines de vacances pour chaque employé seront consécutives. L'employeur devra afficher la date de ces semaines de vacances au plus tard le 31 janvier de l'année courante des vacances.

(d) Dans le cas des employés qui ont droit à plus que le nombre de semaines cédulés pour les vacances du «Shutdown» ces vacances additionnelles seront cédulées par l'employeur. Cependant, tout employé désirant organiser un voyage durant ces semaines additionnelles, devra en faire la demande au plus tard le 1er novembre de l'année précédant les vacances annuelles et l'employeur confirmera ces demandes au plus tard le 1er décembre. Ces demandes seront accordées selon l'ancienneté des employés qui en font la demande avec preuve à l'appui.

(e) Dans la cédule des vacances, le droit à l'ancienneté de chaque département (tel que défini à l'Article 30) sera considéré.

ARTICLE 16PAYE DE VACANCES

(a) Tous les employés recevront le paiement de leurs semaines de vacances tel que prescrit à l'Article 15 sur la base suivante: salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente, ou le taux de salaire horaire de l'année en cours plus la prime s'il y a lieu, selon laquelle des deux méthodes qui est la plus élevée. Toutefois, ce bénéfice ne doit pas représenter moins de deux pourcent (2%) pour chaque semaine de vacances en plus d'un boni annuel de vacances de \$50.

(b) Le taux de salaire horaire sera défini dans les cas des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité comme le taux horaire moyen incluant la prime d'équipe s'il y a lieu obtenu au cours des quatre (4) dernières semaines complètes précédant les vacances ou classe III, le plus élevé des deux.

ARTICLE 17INDEMNITÉ DE VACANCES

(a) Les employés qui ont travaillé durant l'année en cours et qui quittent le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, n'auront pas droit aux vacances mais recevront une indemnité de vacances basée sur le salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente selon le tableau suivant:

1 an de service	- 2 semaines
5 ans de service	- 3 semaines
10 ans de service	- 4 semaines
15 ans de service	- 5 semaines
20 ans de service	- 6 semaines (en vigueur le 1.1.85)
35 ans de service	- 7 semaines

(b) Cette indemnité sera réduite par le nombre de semaines de vacances que l'employé aura pris pendant l'année en cours mais ne représentera pas moins de quatre (4%) pourcent de son salaire de l'année en cours.

ARTICLE 17

suite...

Pour les employés qui ont moins d'une année de service, l'indemnité représentera quatre pourcent (4%) du salaire versé depuis le début de leur emploi.

(c) Il est entendu entre les parties que l'interprétation de l'Article 17 veut dire qu'un employé ne sera pas payé, à deux reprises, pour les bénéfices de l'année en cours.

ARTICLE 18DROITS DE LA DIRECTION

(a) La direction et l'administration de la compagnie, et suivant les stipulations de cette convention collective, l'embauchage, le renvoi, la direction et la promotion des employés seront dévolus exclusivement à l'employeur.

(b) Les cas des employés avec de longs états de service, incapable de vaquer à leur occupation régulière, seront étudiés par l'employeur qui jugera, le cas échéant, la possibilité de leur offrir un travail adéquat qu'ils peuvent accomplir. Dans ces cas, leurs taux de salaire deviendront étoilés jusqu'à ce qu'ils atteignent le salaire de la nouvelle classe qu'ils occupent.

(c) L'ancienneté ne s'applique pas aux promotions à des postes non régis par cette convention collective. Cependant, lorsqu'un employé est promu à un poste non-régi par cette convention collective, l'employeur devra en informer le Syndicat et afficher cette nomination sur les tableaux de l'usine, selon les dispositions de l'Article 34 (b).

ARTICLE 19NOUVEAUX RÈGLEMENTS ET STATUTS

(a) Lorsque l'employeur adopte de nouveaux statuts et règlements, l'employeur et le Syndicat discuteront en détail lors d'une réunion des relations ouvrières ces règlements et statuts avant de les mettre en vigueur.

(b) Tous ces règlements et réglementations devront être affichés sur les tableaux avant qu'ils soient mis en vigueur.

ARTICLE 20CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(a) (i) Tout changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, qui aurait pour conséquence de créer une nouvelle tâche ou de changer le contenu ou la description d'une tâche déjà existante, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

(ii) En un tel cas, après écoulement d'une période adéquate de temps pour fin d'évaluation, laquelle période ne dépassera pas trois (3) mois dans le cas de l'installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, et un (1) mois dans le cas de changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, lesquelles périodes peuvent être prolongées à la suite d'une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat, la tâche sera classifiée ou reclassifiée, selon le cas, par l'employeur et le Syndicat, en tenant compte des facteurs d'habilité, responsabilité, efforts et conditions de travail.

(iii) Tout changement dans le taux de salaire dont il aura été décidé par les parties, sera rétroactif à la date où l'employé a été affecté à la tâche.

(b) (i) Advenant le cas où l'employeur et le Syndicat ne seraient pas d'accord sur le taux de salaire à être fixé pour la tâche, le cas pourra être soumis à la procédure de grief selon les dispositions de l'article 36 paragraphe (vi).

(ii) Le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de décider s'il y a lieu, le taux de salaire à être payé pour la tâche conformément aux dispositions prévues au paragraphe (a) (ii) et (iii) ci-dessus.

(c) Nonobstant ce qui précède, tout changement technologique ou autre changement qui peut affecter les conditions, salaires ou heures de travail, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

ARTICLE 20

suite...

(d) Il est entendu que pour la durée de la convention collective en vigueur, il n'y aura pas de mise à pied résultant de changements technologiques en autant qu'il y ait eu suffisamment de départs pour absorber ce surplus d'employés, et s'il n'y avait pas eu suffisamment de départs, la compagnie discutera avec le Syndicat toute formule qui pourrait réduire l'effet desdits changements sur les employés affectés.

ARTICLE 21CONGÉDIEMENTS ET SUSPENSIONS

(a) Le droit de l'employeur de congédier et de suspendre les employés est reconnu. Cependant aucun employé ainsi congédié ou suspendu ne devra quitter l'usine sans au préalable avoir rencontré un représentant syndical, soit son délégué de département ou un officier de la Section Locale 235T. Cependant, dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension alors que l'employé est à l'extérieur de l'usine, l'employeur devra au préalable en informer le Syndicat. Dans tous les cas l'employeur donnera les raisons de tout congédiement particulier ou de toute suspension. Advenant le cas où tout employé régi par cette convention collective est mis à pied, suspendu ou congédié et qu'il est prouvé après enquête que l'employé a été victime d'une injustice, celui-ci reprendra le travail sans préjudice à ses droits d'ancienneté et recevra une paye normale pour tout le temps qu'il aura perdu, et il aura droit aux bénéfices de pension et d'assurance qui auront pûs'accumuler ou si un conseil d'arbitrage tel que stipulé à l'Article 37 conclut que la sanction imposée n'est pas juste et raisonnable, il aura droit de la modifier en ordonnant le versement du salaire, la réintégration dans les droits d'ancienneté et les bénéfices et avantages selon ce qu'il sera juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 21

suite...

(b) Tout grief fait selon les termes de cet article devra être soumis par écrit et signé par l'employé concerné. Le président de la Section Locale 235T du Syndicat et le délégué du département devront soumettre ce grief au directeur du personnel ou son assistant tel que défini à l'Article 36 de la convention collective et celui-ci sera soumis directement à l'étape (iii).

ARTICLE 22DOSSIER PERSONNEL

(a) Quand la conduite d'un employé exige qu'une mesure disciplinaire soit prise par l'employeur, ceci sera inscrit dans le dossier personnel de l'employé concerné. L'employé en présence de son délégué de département ou d'un officier de la Section Locale 235T, devra signer un formulaire par lequel il reconnaît avoir été informé. L'employeur devra lui donner une copie de ce formulaire.

(b) Toute mention inscrite au dossier personnel de l'employé, qu'il s'agisse de manquements aux lois et règlements ou de mesures disciplinaires, ne sera pas utilisées comme preuve dans le cas de mesure disciplinaire un (1) an après la date de ladite mention, à condition que l'employé n'ait pas récidivé au cours d'une période d'un (1) an.

ARTICLE 23COTISATIONS DANS L'USINE

Les cotisations dans l'usine pour quelque raison que ce soit, sont sujettes à l'approbation conjointe de l'employeur et du Syndicat.

ARTICLE 24AFFILIATION AU SYNDICAT

Dans le but de favoriser les bonnes relations, l'employeur consent à ce que ses employés deviennent membres du Syndicat. Tous les employés, membres actuels ou futurs du Syndicat, resteront membres en règle et autoriseront l'employeur à percevoir leur cotisation syndicale à même leur salaire, comme condition de travail.

ARTICLE 25COTISATIONS SYNDICALES

Tous les nouveaux employés, après avoir complété deux (2) mois de probation, deviendront membres du Syndicat et autoriseront l'employeur à percevoir leur cotisation syndicale à même leur salaire comme condition de travail.

ARTICLE 26PAIEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

(a) La Compagnie accepte de modifier ses programmes informatisés afin de permettre des déductions syndicales sur les paies d'indemnité hebdomadaires.

(b) L'employeur prélèvera de la paie hebdomadaire de l'employé, le montant autorisé par la Section Locale 235T.

(c) ~~Un chèque fait à l'ordre de la Section Locale 235T,~~ Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac pour le montant des cotisations perçues sera envoyé hebdomadairement au trésorier de la Section Locale 235T.

(d) Sur présentation par le Syndicat d'une liste de ses membres qui sont en retard dans le paiement de leurs cotisations et taxes spéciales, l'employeur congédiera ces employés si ces arrérages ne sont pas acquittés après un avis de sept (7) jours.

ARTICLE 27DÉLÉGUÉ DE DÉPARTEMENT

Le délégué de département pourra travailler n'importe quel jour quand des employés travailleront dans le département qu'il représente et que ce travail comporte une tâche qu'il est en mesure d'accomplir; et il ne sera pas déplacé à un autre département sans le consentement de la majorité des employés de son département.

ARTICLE 28REPRÉSENTANT DU SYNDICAT (président et vice-président)

Le président de la Section Locale 235T et en son absence au-delà de deux (2) jours ouvrables, le vice-président ou l'officier appointé par le Syndicat sera libéré de son travail régulier. Son taux de salaire sera celui de la classification qu'il occupait au moment de son élection, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu. Il sera payé pour le surtemps qui se fera dans sa classification dans son département. De plus, il sera autorisé à s'absenter pour activités syndicales et il sera payé selon les conditions mentionnées ci-dessus.

ARTICLE 29ASSEMBLÉE SPÉCIALE DU SYNDICAT

Si à n'importe quel moment, au cours de la période régulière de travail, il est nécessaire de convoquer une assemblée spéciale pour affaire urgente concernant le Syndicat, le comité exécutif communiquera avec l'employeur en donnant les motifs de convocation de l'assemblée et demandera qu'on accorde une permission d'y assister à tous les employés. Cette autorisation pour assemblée spéciale ne devra pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 30ANCIENNETÉ

(a) L'employeur reconnaissant ses responsabilités en ce qui concerne l'efficacité de travail à l'usine et désirant promouvoir l'avancement et la sécurité de ses employés d'après leur état de service, se guidera d'après la liste et les définitions de rangs d'ancienneté ci-après:

- (i) Rang d'ancienneté d'usine - employés non-spécialisés  
Rang d'ancienneté d'usine - métiers spécialisés
- (ii) Rang d'ancienneté du département

ARTICLE 30

suite...

L'ancienneté d'un employé dans un département constitue son ancienneté au travail tel que décrit au tableau de son département.

(b) L'employeur revisera les listes d'ancienneté deux (2) fois l'an. Ces listes seront affichées dans chaque département.

ARTICLE 31ANCIENNETÉ

Tous les employés de l'employeur sont embauchés à l'essai pour une période de deux (2) mois, durant laquelle on considérera ces employés sous probation. Après cette période, leurs droits d'ancienneté remonteront à la date de leur embauchage. Les noms des employés qui ont commencé à travailler le même jour sont inscrits sur ces liste par ordre alphabétique. L'ancienneté ne sera pas modifiée à la suite d'un changement de nom que reconnaît la loi. L'ancienneté ne s'applique pas aux employés sous probation.

ARTICLE 32MISE À PIED ET RAPPEL

(a) (i) Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le personnel, les employés sous probation seront mis à pied les premiers. Si une plus grande réduction est nécessaire, les plus anciens employés sur la liste d'ancienneté de l'usine seront mis à pied les premiers conformément au paragraphe (c) du présent article. Ceci ne s'applique pas aux employés qui ont un métier spécialisé.

(ii) Lors de la mise à pied d'employés de métiers spécialisés, l'ancienneté prévaudra et l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le métier en question sera le premier mis à pied.

(b) Lorsqu'on augmentera le personnel, le dernier mis à pied, d'après la liste d'ancienneté de l'usine, sera le premier rappelé au travail.

ARTICLE 32

suite...

(c) Lors d'une mise à pied autre que les employés sous probation, les plus anciens employés auront le choix entre:

(i) Une indemnité de séparation égale à trente-cinq (35) heures au taux courant payé chaque semaine de la mise à pied jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines dans une période de douze (12) mois, ou de demeurer à leur emploi.

(ii) Si la réduction du personnel devait durer plus de cinq (5) semaines, les plus anciens employés mis à pied les premiers retourneront au travail, et les plus jeunes employés à un nombre égal de ceux-ci, d'après la liste d'ancienneté de l'usine, seront mis à pied sans indemnité de séparation.

(d) Tout employé qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied, peut user de son ancienneté pour déplacer un employé de métier ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il soit qualifié pour exercer ce métier sans autre formation.

(e) Un employé de métier qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied peut user de son ancienneté, en premier lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté et faisant partie d'une autre classification dans les métiers spécialisés à condition qu'il soit qualifié pour effectuer le travail de l'employé de métier qu'il cherche à déplacer, et ceci sans autre formation, ou si cela n'est pas le cas, en second lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté à la production.

(f) Dans tous les cas de rappels d'employés mis à pied, ces rappels se feront dans l'ordre inverse des mises à pied.

(g) Toutefois, dans le cas de rappel dans les métiers spécialisés, la priorité sera accordée suivant l'ordre inverse de la mise à pied dans les métiers respectifs.

(h) Un délai raisonnable sera accordé aux employés mis à pied pour se présenter au travail.

ARTICLE 33DROITS D'ANCIENNETÉ

(a) Tout employé ayant complété sa période de probation ne perdra pas ses droits d'ancienneté dans le cas d'absence causé par un accident ou une maladie.

(b) Les employés mis à pied pour une période excédant cinquante-deux (52) semaines consécutives conserveront leur ancienneté sans l'accumuler.

(c) Tout employé perdra son ancienneté:

- (i) s'il abandonne son emploi;
- (ii) s'il est congédié pour raison valable;
- (iii) s'il est absent pendant six (6) jours ouvrables consécutifs sans fournir de motifs satisfaisants à l'employeur;
- (iv) s'il ne revient pas au travail lorsqu'il est rappelé.

ARTICLE 34ANCIENNETÉ

(a) Les employés, jusqu'à concurrence de quatre (4) qui quitteront le service de l'employeur pour devenir officiers ou représentants du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, ou de la Section Locale 235T, conserveront leurs droits d'ancienneté et les bénéfices marginaux excepté l'assurance salaire court terme. Toutefois, le ou la secrétaire trésorier de la Section Locale 235T bénéficiera de l'avantage de l'assurance à court terme. Le calcul de la pension sera en accord avec les années accumulées durant le temps passé chez l'employeur y compris les années de service de la Section Locale 235T. Advenant leur retour au travail, ils seront affectés à des emplois semblables à ceux qu'ils occupaient lorsqu'ils ont quitté le service de l'employeur.

ARTICLE 34

suite...

(b) Tous les employés promus à un emploi non régi par cette convention collective seront soumis à une période de probation d'une durée de deux mois et après cette période de probation, ils ne pourront plus revenir dans l'unité de négociation. Ceci s'applique aux employés promus après le 30 janvier 1979.

(c) Dans les cas des employés promus à un emploi non régi par cette convention collective avant le 30 janvier 1979 et qui plus tard reviennent dans l'unité de négociation, ne déplaceront ni ne causeront la mise à pied d'aucun employé faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il réintégreront l'unité de négociation, mais conserveront leur ancienneté. Ces employés seront transférés au département de «labour pool». Tous les employés transférés en vertu de ce paragraphe seront obligés de payer leurs cotisations syndicales pour la période qu'ils auront travaillés à un emploi non régi par cette convention collective.

ARTICLE 35DÉLÉGUÉS

Le Syndicat nommera un délégué dans chaque département. Celui-ci pourra faire enquête sur tout grief survenant dans le département qu'il représente. Toutefois, le délégué devra obtenir l'autorisation de son contremaître avant de quitter son travail pour mener son enquête. Cette autorisation ne devra pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 36GRIEFS

Le terme grief tel qu'employé dans cette convention collective signifie toute plainte, mésentente ou litige survenu entre l'employeur et un employé, ou un groupe d'employés ou le Syndicat, quant à l'interprétation, l'application, la violation ou la prétendue violation d'une des dispositions de cette convention collective ou entente intervenue entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 36

suite...

Lorsqu'un grief se présente, on doit procéder de la façon ci-après décrite.

(i) L'employé, ou si l'employé le désire, l'employé accompagné du délégué de son département, exposera son grief à son contremaître, lequel devra lui répondre dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

(ii) Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il présentera son grief par écrit au gérant de son département qui en discutera en présence de son délégué de département, celui-ci aura cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse.

(iii) Si la réponse n'est pas satisfaisante, le président du Syndicat ou en son absence, le vice-président, le délégué du département, l'employé concerné ou un représentant d'un groupe d'employés concernés, discuteront du grief avec le Directeur des Relations Industrielles.

(iv) Si après cinq (5) jours ouvrables, la réponse du Directeur des Relations Industrielles n'est pas satisfaisante, le président et/ou vice-président du Syndicat, le délégué du département ainsi que l'employé concerné ou un représentant d'un groupe d'employés concernés discuteront du grief avec le Directeur du Personnel qui aura dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision.

(v) La partie désirant soumettre un litige à l'arbitrage devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision prise au paragraphe (iv) ci-dessus, en avertir l'autre partie par écrit. Cependant, les limites de temps établies dans ce paragraphe peuvent être prolongées par une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 36

suite...

(vi) Nonobstant ce qui précède, l'employeur ou le Syndicat pourra déposer un grief s'il survient un conflit entre les parties à la suite de divergences de vues relatives à l'interprétation, l'application ou la violation alléguées d'un article de la convention collective. Le grief devra être discuté lors d'une réunion des relations ouvrières et si après cinq (5) jours ouvrables le résultat n'est pas satisfaisant, le grief devra à ce moment être présenté par écrit, signé par l'employeur ou le Syndicat selon le cas, conformément à la section (iv) du présent article, passant outre les étapes (i), (ii) et (iii).

(vii) Nul grief ne sera recevable si plus de soixante (60) jours se sont écoulés depuis l'origine du grief. Cependant les limites de temps établies dans ce paragraphe peuvent être prolongées par une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 37CONSEIL D'ARBITRAGE

(a) Le Tribunal d'arbitrage auquel de tels griefs sont soumis, conformément à la procédure de griefs, et qui sont de la juridiction dudit tribunal selon l'Article 36 ou toute questions relevant de l'interprétation de cette convention collective sera constitué d'un arbitre désigné par les parties, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'avis envoyé par l'une ou l'autre des parties, de son désir de soumettre le litige à l'arbitrage.

(b) Si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à une entente sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu au paragraphe (a), la partie ayant demandé l'arbitrage demandera au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec de nommer un arbitre.

ARTICLE 37

suite...

(c) La sentence arbitrale rendue sera finale et exécutoire et liera les parties.

(d) Les frais encourus par l'arbitre seront répartis à part égale entre les parties.

(e) Le Tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour modifier ou changer cette convention collective, ni pour rendre une sentence incompatible avec les termes et dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 38LETTRES D'ENTENTE

Toutes les lettres d'entente qui sont écrites dans les appendices et signées pour identification par les parties forment une partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 39CONGÉ DE MATERNITÉ

(a) Sur demande écrite et présentation à l'employeur du certificat d'un médecin diplômé attestant de sa grossesse, un congé de maternité sera accordé à toute employée ayant au moins deux (2) mois d'ancienneté à ce moment là. Ce congé de maternité ne commencera pas plus tard que neuf (9) semaines avant la date prévue pour la naissance. L'absence du travail pendant un tel congé de maternité n'entraîne pas la suspension de l'ancienneté.

ARTICLE 39

suite...

(b) Toute employée qui s'est vue accorder un congé de maternité reprendra son emploi antérieur ou un emploi auquel son ancienneté lui donne droit et pour lequel elle est qualifiée à condition de remplir une demande écrite de retour au travail, présenter un certificat écrit du médecin diplômé qui l'a soigné et du médecin de l'employeur attestant de son aptitude physique à accomplir le travail impliqué, et retourner au travail pas plus tôt que six (6) semaines et pas plus tard que dix-sept (17) semaines suivant la naissance.

(c) Des bénéficiaires de grossesse seront payés en accord avec les dispositions de l'assurance groupe.

(d) Un congé sans solde pour l'adoption d'un enfant sera accordé à une femme ou un homme selon les dispositions d'éligibilité de la Loi de l'Assurance-Chômage.

ARTICLE 40COMITÉ DE SÉCURITÉ

(a) L'employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité de prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. L'employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé de dix (10) membres, soit cinq (5) représentants nommés par l'employeur, soit cinq (5) représentants nommés par le Syndicat. La responsabilité de ce comité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine, selon les dispositions de la loi, et il devra se rencontrer au moins une (1) fois par mois.

(b) Tout employé ou groupe d'employés qui ont raison de croire qu'ils travaillent dans des conditions dangereuses ou malsaines, incompatibles avec les risques habituels inhérents à leur occupation, pourront rapporter ces conditions au comité de sécurité par l'intermédiaire du délégué de département qui pourra en discuter à une réunion du comité de sécurité.

ARTICLE 41PRIMES

## (a) CÉDULE DU SOIR

Les employés travaillant à la cédule du soir recevront une prime horaire de 50¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

## (b) CÉDULE DE NUIT

Les employés travaillant à la cédule de nuit recevront une prime horaire de 70¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

## (c) ENTRETIEN - MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Le personnel d'entretien des métiers spécialisés travaillant à la cédule du soir recevra une prime horaire de onze pourcent (11%) de leur taux horaire régulier en supplément de leur taux horaire régulier. Il n'y aura pas de changement à la pratique établie dans l'application de cette clause.

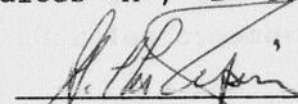
## (d) INSTRUCTEUR

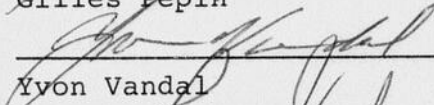
Les employés agissant comme instructeur recevront une prime horaire de 50¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

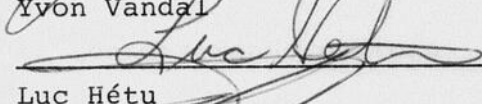
ARTICLE 42DURÉE DE LA CONVENTION

Il est mutuellement convenu que cette convention collective et les stipulations y contenues auront force et effet à partir du premier jour de mai 1984, jusqu'au trentième jour (30e) d'avril 1987. Un avis de négociation en vue du renouvellement de cette convention collective devra être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de son expiration. Au cas où les négociations en vue du renouvellement de la convention collective se poursuivraient au-delà du trentième (30e) jour d'avril 1987; l'employeur et le Syndicat conviennent que cette convention collective ait force et effet durant la poursuite des négociations. L'employeur et le Syndicat ont convenu d'établir l'échelle des taux de salaire indiquée aux Appendices «A», «B» et «C».

RJR-MACDONALD INC.

  
 \_\_\_\_\_  
 Gilles Pepin

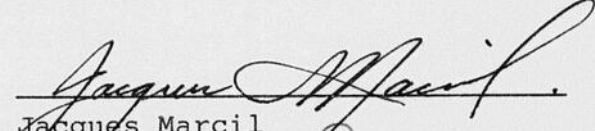
  
 \_\_\_\_\_  
 Yvon Vandal

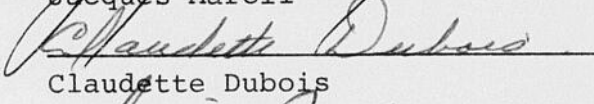
  
 \_\_\_\_\_  
 Luc Héту

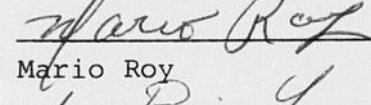
  
 \_\_\_\_\_  
 Martin Bourbonnais

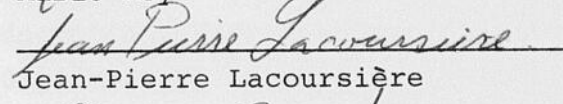
  
 \_\_\_\_\_  
 Pierre Brunelle

LE SYNDICAT INTERNATIONAL  
 DES TRAVAILLEURS DE LA  
 BOULANGERIE, CONFISERIE  
 ET DU TABAC, Section  
 Locale 235T

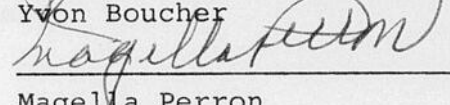
  
 \_\_\_\_\_  
 Jacques Marcil

  
 \_\_\_\_\_  
 Claudette Dubois

  
 \_\_\_\_\_  
 Mario Roy

  
 \_\_\_\_\_  
 Jean-Pierre Lacoursière

  
 \_\_\_\_\_  
 Yvon Boucher

  
 \_\_\_\_\_  
 Magella Perron

APPENDICE «A»TÂCHES EN VIGUEUR LE 1er MAI 1984CLASSE I

- Préposé à l'entretien (lière et 2ième cédule)
- Préposé à la salle à dîner
- Main-d'oeuvre générale (labour pool)

CLASSE II

- Travail général, tous les départements
- Équipe de la machine à emballer les cigarettes
- Équipe de la machine à emballer cellophane
- Peseur, mouleur, 200 grammes
- Équipe d'emballage, 200 grammes
- Receveur sur machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre
- Personnel de plateau
- Préposé à l'entretien de l'édifice
- Préposé aux rebuts
- Préposé au retrait et accumulation des fonds cartons

CLASSE III

- Préposé au métromatic
- Travail général département des cigares
- Receveur sur machine à fabriquer les tubes

CLASSE IV

- Personnel de l'inspection
- Contrôle de la qualité, département des cigares
- Préposé au laboratoire
- Chef d'équipe écotage
- Préposé au matériel
- Équipe d'emballage des manches
- Assistant chef d'équipe, préparation générale des cigares
- Équipe de la machine des 200 grammes
- Opérateur de camion à rebuts
- Équipe d'emballage des tubes

APPENDICE «A»

suite...

CLASSE V

- Recorder (commis)
- Opérateur de la machine à couper Legg
- Préposé à la fabrication de la colle
- Travail général de l'expédition
- Préposé aux robes naturelles
- Opérateur de camion à fourche

CLASSE VI

- Équipe de la machine à emballer les cigarettes attachement TP3
- Opérateur des encaisseuses automatiques attachement TP3

CLASSE VII

- Opérateur de la machine automatique - cigares
- Opérateur de la machine empaqueteuse du tabac coupé
- Préposé aux mélanges
- Vérificateur-distribution interne des matériaux
- Vérificateur/opérateur de chariot élévateur
- Préposé au panneau contrôle (stem process)

CLASSE VIII

- Opérateur de machine d'emballage tabac coupé
- Opérateur de la machine à emballer les cigarettes (à la chaîne)
- Opérateur de la machine à emballer link-up (sans A.C. 4)
- Opérateur des cigarettes bout filtre B
- Opérateur à la machine d'emballage des manches
- Vérificateur/opérateur de chariot élévateur (camion externe)
- Vérificateur interne des équipements et des tabacs

APPENDICE «A»

suite...

CLASSE IX

- Vérificateur à la réception
- Vérificateur à l'expédition
- Assistant chef d'équipe G-13
- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout uni MARK IX
- Opérateur à la machine à filtre PM2
- Opérateur à la machine à fabriquer les tubes
- Vérificateur/préposé au retrait et l'accumulation des couvercles en cartons
- Opérateur de la machine 200 grammes

CLASSE X

- Chef d'équipe préparation générale des cigares
- Chef d'équipe G-13
- Préposé à la préparation des aromates et des sauces

CLASSE XI

- Opérateur à la machine à filtre KDF2
- Opérateur de la machine à emballer les cigarettes (haute vitesse)

CLASSE XII

- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre C
- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre MARK IX
- Opérateur au tableau contrôle préparation générale (interchangeable) PCC1-2, PCC3, PCC4

CLASSE XIII

- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre MAX S

ÉCHELLE DES SALAIRES

(semaine de trente-cinq heures)

	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>
CLASSE I	14.13	14.34	14.98	15.20
CLASSE II	14.34	14.54	15.20	15.41
CLASSE III	14.54	14.64	15.41	15.52
CLASSE IV	14.64	14.82	15.52	15.71
CLASSE V	14.82	15.04	15.71	15.94
CLASSE VI	15.04	15.10	15.94	16.01
CLASSE VII	15.10	15.27	16.01	16.19
CLASSE VIII	15.27	15.39	16.19	16.31
CLASSE IX	15.39	15.64	16.31	16.58
CLASSE X	15.64	15.72	16.58	16.66
CLASSE XI	15.72	15.93	16.66	16.89
CLASSE XII	15.93	16.15	16.89	17.12
CLASSE XIII	16.15	16.58	17.12	17.57

ÉCHELLE DES SALAIRES

(semaine de trente-cinq heures)

1er mai 1986

	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>
CLASSE I	16.03	16.26
CLASSE II	16.26	16.49
CLASSE III	16.49	16.61
CLASSE IV	16.61	16.81
CLASSE V	16.81	17.06
CLASSE VI	17.06	17.13
CLASSE VII	17.13	17.32
CLASSE VIII	17.32	17.45
CLASSE IX	17.45	17.74
CLASSE X	17.74	17.83
CLASSE XI	17.83	18.07
CLASSE XII	18.07	18.32
CLASSE XIII	18.32	18.80

PROGRAMME D'INTÉRESSEMENTÉCOTAGE

<u>Écoté/Poids</u>	<u>1er mai 1984</u>	<u>1er mai 1985</u>
<u>Livre/Heure</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux horaire</u>
4.00 - 4.24	14.01	14.85
4.25 - 4.49	14.21	15.06
4.50 - 4.74	14.42	15.29
4.75 - 4.99	14.61	15.49
5.00 - 5.24	14.82	15.71
5.25 - 5.49	15.18	16.09
5.50	15.52	16.45

<u>Écoté/Poids</u>	<u>1er mai 1986</u>
<u>Livre/Heure</u>	<u>Taux horaire</u>
4.00 - 4.24	15.89
4.25 - 4.49	16.11
4.50 - 4.74	16.36
4.75 - 4.99	16.57
5.00 - 5.24	16.81
5.25 - 5.49	17.22
5.50	17.60

POSAGE DE ROBE

<u>Cigares/Heures</u>	<u>1er mai 1984</u>	<u>1er mai 1985</u>
	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux horaire</u>
7.20 - 7.44	14.21	15.06
7.45 - 7.69	14.61	15.49
7.70 - 7.94	14.99	15.89
7.95 - 8.19	15.37	16.29
8.20 - 8.44	15.76	16.71
8.45	16.15	17.12

POSAGE DE ROBE

suite...

Cigares/Heures	1er mai 1986	
	<u>Taux horaire</u>	
7.20 - 7.44	16.11	
7.45 - 7.69	16.57	
7.70 - 7.94	17.00	
7.95 - 8.19	17.43	
8.20 - 8.44	17.88	
8.45	18.32	

RECONDITIONNEMENT DES CIGARES

Tous les cigares devant être reconditionnés (cigar patching) par un poseur de robe, jusqu'à un maximum journalier de cinquante (50) cigares, seront ajoutés à son taux de productivité si ce poseur de robe n'est pas responsable du défaut de fabrication.

ENTRAINEMENT AU DÉPARTEMENT DES CIGARES

Le Syndicat reconnaît avoir pris connaissance des programmes d'entraînement pour écotage et posage de robe.

Ces programmes décrivent le processus d'entraînement, les standards de production désirés ainsi que les procédures qui seront suivies dans le cas où ces standards ne seront pas atteints.

APPENDICE «B»

(semaine de trente-cinq heures)

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
Remonteur	18.99	19.69	20.13	20.87
Mécanicien ajusteur	18.46	19.04	19.57	20.18
Huileur	16.61	17.12	17.61	18.15

APPENDICE «B»

suite...

TÂCHES1er mai 1986

Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Remonteur	21.54	22.33
Mécanicien ajusteur	20.94	21.59
Huileur	18.84	19.42

TOUS LES AUTRES DÉPARTEMENTS DE LA PRODUCTIONTÂCHES1er mai 19841er mai 1985

Taux	Taux	Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Mécanicien (millicutter)	-----	19.04	-----	20.18
Mécanicien	17.63	18.32	18.69	19.42

TÂCHES1er mai 1986

Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Mécanicien (millicutter)	-----	21.59
Mécanicien	20.00	20.78

DÉPARTEMENTS HORS DE LA PRODUCTION

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
Électricien	18.08	19.77	19.16	20.96
Électronicien	18.08	19.77	19.16	20.96
Mécanicien- électricien	17.88	19.58	18.95	20.75
Machiniste	18.77	19.45	19.90	20.62
Soudeur	17.51	18.58	18.56	19.69
Ferblantier- étameur	17.42	18.47	18.47	19.58
Menuisier	17.42	18.47	18.47	19.58
Mécanicien- climatisation	17.51	18.58	18.56	19.69
Aide	-----	16.88	-----	17.89

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1986</u>	
	<u>Taux Initial</u>	<u>Taux 6 mois</u>
Électricien	20.50	22.43
Électronicien	20.50	22.43
Mécanicien-électricien	20.28	22.20
Machiniste	21.29	22.06
Soudeur	19.86	21.07
Ferblantier-étameur	19.76	20.95
Menuisier	19.76	20.95
Mécanicien-climatisation	19.86	21.07
Aide	-----	19.14

MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Ce groupe d'employés spécialisés continuera d'être responsable de l'entretien et du bon fonctionnement de la machinerie de l'usine.

On affichera les vacances à ces postes sur tous les tableaux d'affichage de l'usine et le choix des candidats se fera conformément aux dispositions de l'Article 7 sauf celles prévues à l'Appendice «J».

La distribution du travail pour ces employés spécialisés au niveau fonctionnel de l'usine se fera de la façon suivante:

- (a) MÉTIERS DE PRODUCTION  
Chaque employé sera placé dans le département où il a fait application.
- (b) MÉTIERS HORS PRODUCTION  
Chaque employé sera placé là où son habileté sera requise.

APPENDICE «C»ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRES

	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES				
Licence 3ième et 4ième classe	17.51	18.30	18.56	19.40

1er mai 1986

	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES		
Licence 3ième et 4ième classe	19.86	20.76

APPENDICE «C»

suite...

CONDITIONS DE TRAVAIL

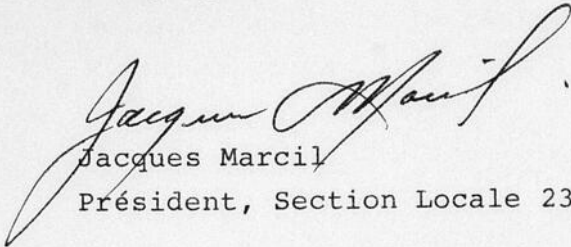
- (a) La semaine moyenne de travail sera trente-six (36) heures.
- (b) Heures supplémentaires au temps et demi pour un travail:
- (i) plus de huit (8) heures un jour ordinaire;
  - (ii) le samedi et le dimanche ou les jours de fêtes qui seront payés à tous les autres employés.
- (c) Les jours de fêtes payés à tous les autres employés seront payés conformément à l'Article 14.

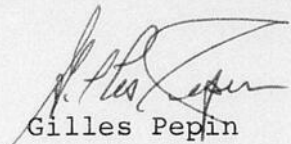
APPENDICE «D»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TRAVAIL DES SOUS-TRAITANTS

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur a l'intention de maintenir sa pratique actuelle de faire exécuter certains travaux en dehors de l'unité de négociation. Avant l'exécution de travaux par un nouveau sous-traitant, l'employeur en discutera avec le Syndicat lors d'une réunion des relations ouvrières. Néanmoins, cette pratique ne causera pas la mise à pied d'employés.

  
 Jacques Marcil  
 Président, Section Locale 235T

  
 Gilles Pepin  
 Directeur du Personnel

APPENDICE «E»LETTRE D'ENTENTE

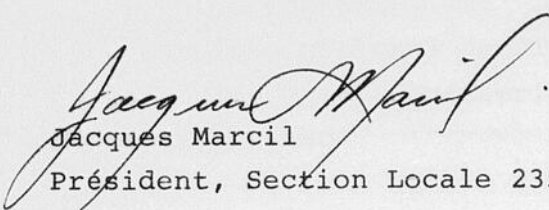
Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

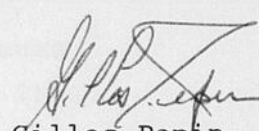
L'employeur s'engage, advenant la construction d'une ou de nouvelles usines, ou un déménagement de l'usine de Montréal, en tout, ou en partie, à reconnaître l'ancienneté et les bénéfices de ses employés régis par cette convention collective. Non seulement l'ancienneté envers l'employeur mais dans la, ou les nouvelles usines ou qu'elle(s) soit(soient) située(s) à travers le Canada et la priorité d'embauche.

Si l'employeur transfère la production d'un ou des produits à une autre usine au Canada, et que ce transfert ou ces transferts occasionne(nt) une diminution du personnel de l'usine de Montréal, l'employeur s'engage à respecter l'ancienneté et les bénéfices des employés de l'usine de Montréal et la priorité d'embauche en accord avec l'Article 30 et de discuter avec le Syndicat des effets que cela peut avoir sur les employés de Montréal.

En cas de fermeture totale de l'usine, l'employeur s'engage à entreprendre des négociations avec le Syndicat dans le but d'en arriver à une entente qui stipulerait les bénéfices et avantages dont joueraient les employés affectés. L'indemnité de séparation sera de deux semaines et demi (2 1/2) par année de service jusqu'à un maximum d'un (1) an.

  
Jacques Marcil

Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin

Directeur du Personnel

APPENDICE «F»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU CODE SPÉCIAL

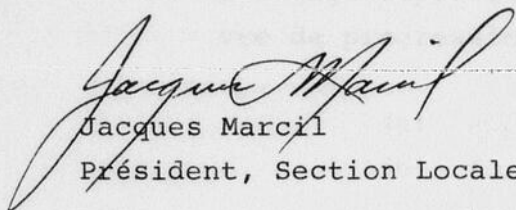
Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

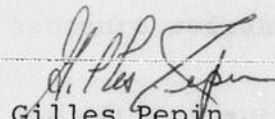
Messieurs,

Concernant le personnel de différents départements déplacés en raison d'installation de nouvelles machines, de changements dans les méthodes ou les besoins de production, il a été convenu entre les parties ce qui suit:

(1) ce personnel ne perdra pas le code régulier qu'il avait avant d'être déplacé. Son taux de salaire sera protégé indéfiniment selon les dispositions de l'Article 6 (c);

(2) l'employé devra retourner en permanence dans son ancien département quand une vacance permanente sera créée. Ce retour sera basé sur l'ancienneté.

  
 Jacques Marcil  
 Président, Section Locale 235T

  
 Gilles Pepin  
 Directeur du Personnel

APPENDICE «G»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DE FORMATION

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Au cours des années passées notre programme de formation, guidé par le comité de formation a opéré avec succès. C'est pourquoi nous désirons poursuivre nos efforts.

APPENDICE «G»

suite...

(1) L'employeur reconnaît l'importance d'offrir des avantages de la formation à tous ses employés de manière à ce qu'ils soient en état de s'adapter aux changements technologiques et/ou d'accroître leur compétence à accéder à des tâches comportant des responsabilités plus grandes et un salaire plus élevé.

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

(3) Afin de permettre aux employés de métiers non-spécialisés de recevoir une formation adéquate leur permettant de poser leur candidature aux postes ouverts de métiers spécialisés.

(4) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur s'engage à poursuivre un programme de formation en vue de progression dans les secteurs suivants:

- (a) apprentissage aux métiers spécialisés
- (b) formation relative aux changements technologiques
- (c) aide aux études pour accroître le niveau d'instruction.

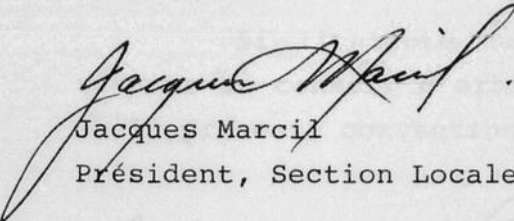
Le but de ce programme de formation est de satisfaire aux exigences de formation et comme ces exigences évoluent, le programme de formation pourra être établi et modifié après discussions entre les parties. À cet effet, le comité de formation sera composé de deux (2) membres représentant l'employeur et de deux (2) membres représentant le Syndicat. Les fonctions de ce comité seront de:

- (a) prendre connaissance du programme par l'intermédiaire des personnes-ressources assignées à l'élaboration du programme. Sur demande, une personne-ressource (ou plus) du Syndicat à l'intérieur de l'usine pourra être libérée à cet effet;

APPENDICE «G»

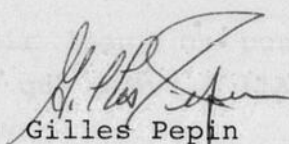
suite...

- (b) discuter du contenu du programme;
- (c) coordonner les différentes étapes d'application du programme;
- (d) ce comité se réunira au besoin.



Jacques Marcil

Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin

Directeur du Personnel

APPENDICE «H»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX BÉNÉFICES-ASSURANCES

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Comme les régimes de prestations d'assurances-groupe pour les employés de RJR-Macdonald Inc. ne peuvent être l'objet de procédures de grief, l'employeur par conséquent, maintiendra son programme d'assurance en cours jusqu'au jour où ce programme devra être changé par décision législative. Advenant le cas où le gouvernement modifierait son programme d'assurance-santé, toute diminution du coût des programmes de l'employeur qui s'ensuivrait serait alors employée au profit des employés de RJR-Macdonald Inc. sous forme d'avantages supplémentaires permis par la loi, sans déboursés des employés.

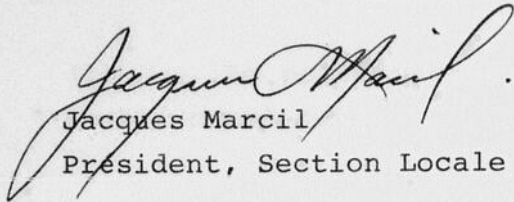
Les contributions requises par un tel programme gouvernemental de la part de l'employeur et des employés seront versées respectivement par l'employeur et les employés, mais il ne sera pas exigé aucune contribution pour les avantages fournis par l'employeur.

APPENDICE «H»

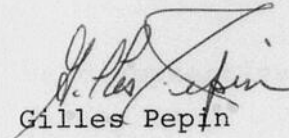
suite...

C'est le désir de l'employeur d'en arriver, par ces mesures, à des avantages plus nombreux et plus grands au profit des employés de RJR-Macdonald Inc. et pour ce faire, l'employeur et le Syndicat en discuteront ensemble et s'entendront à ce sujet.

Si l'entente ne peut avoir lieu, on pourra se référer au conseil d'arbitrage tel que prévu à l'Article 37 de la présente convention collective.



Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

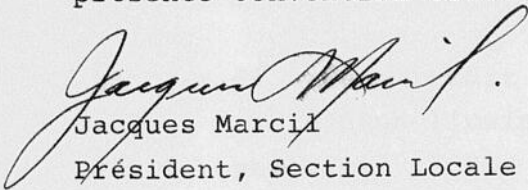
APPENDICE «I»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

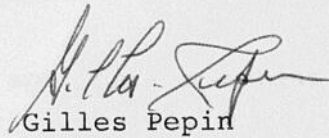
Messieurs,

Étant donné que la procédure de grief ne s'applique pas au régime de retraite, si quelqu'autre révision majeure doit être apportée au régime de l'employeur, les détails en seront étudiés conjointement par l'employeur et le Syndicat et acceptés par les parties.

Si les parties ne peuvent s'entendre, l'un ou l'autre pourra mettre le(s) point(s) en litige à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'Article 37 de la présente convention collective.



Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

APPENDICE «J»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

L'employeur et le Syndicat acceptent qu'un programme d'apprentissage pour le métier d'ajusteur mécanique soit développé par le comité de formation. Les grandes lignes de ce programme seront ainsi:

(1) Le poste vacant du programme d'apprentissage sera comblé comme suit:

Le poste vacant du département concerné sera noté sur tous les babillards. La sélection des candidats sera en règle avec l'Article 7 et un examen d'aptitude mécanique sera donné. La réussite de cet examen est un prérequis. Cet examen sera expliqué au représentant du Syndicat avant d'être mis en vigueur et ce dernier devra nommer un observateur.

(2) Le candidat qui a réussi deviendra apprenti et devra suivre un programme d'entraînement qui requerra la réussite d'examens à différents stages du programme.

(3) Un échec dans un examen progressif entraînera le retour de ce candidat à son poste précédent.

(4) Lorsque l'apprenti aura terminé avec succès son programme d'apprentissage, il sera transféré aide-mécanicien apprenti dans le département où il a fait application, jusqu'à ce qu'un poste d'ajusteur mécanique devienne vacant.

Cependant, s'il existait pas de poste vacant, l'apprenti sera utilisé où ses services seront requis comme aide-mécanicien apprenti dans le département où il a fait application.

(5) Il sera interdit de faire application à tout autre poste dans l'usine pendant la période d'apprentissage.

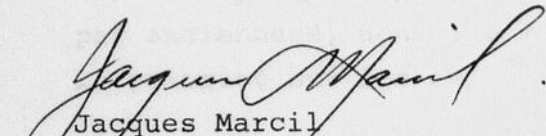
APPENDICE «J»

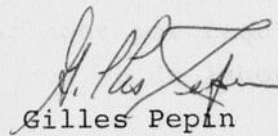
suite...

- (6) Le taux de salaire des aides-mécanicien apprentis sera le suivant:

	INITIAL	2 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
1984:	\$16.58	\$16.74	\$16.90	\$17.06	\$17.28
1985:	\$17.57	\$17.74	\$17.91	\$18.08	\$18.32
1986:	\$18.80	\$18.98	\$19.16	\$19.35	\$19.60

- (7) Il est entendu que l'ouverture d'un poste sera pour la cédule du soir mais que la période d'apprentissage sera faite le jour.

  
Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

APPENDICE «K»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU SURTEMPS

Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

Lorsqu'il y a du surtemps dans un département durant la semaine, les postes seront comblés selon les priorités suivantes:

- (1) par un employé qui travaille à la tâche où il y a du surtemps, peu importe son code;
- (2) par un employé du département, qui a la même tâche, par ancienneté;

APPENDICE «K»

suite...

(3) par un employé du département, peu importe sa tâche, par ancienneté.

Lorsqu'il y a du surtemps dans un département durant la fin de semaine ou le vendredi à la cédule du soir, les postes seront comblés selon les priorités suivantes:

(1) par un employé qui a le code du département et qui travaille à la tâche où il y a du surtemps;

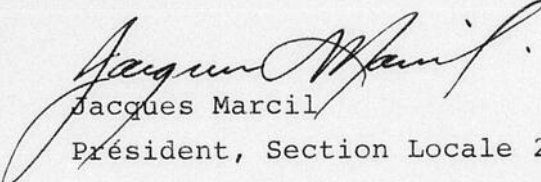
(2) par un employé du département, qui a la même tâche, par ancienneté;

(3) par un employé du département, peu importe sa tâche, par ancienneté, dont les services ne sont pas requis qui aura la priorité sur les employés de réserve et du labour pool.

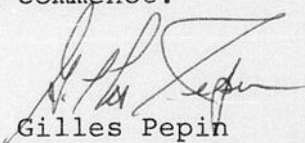
Il est entendu que dans tous les cas, l'employé appelé à faire du surtemps doit travailler dans le département et sur la cédule où il se fait du surtemps. Il devra aussi être qualifié pour faire le travail qui lui est confié.

Si l'une des clauses ci-dessus n'est pas respectée, l'employé lésé aura la priorité de reprendre les heures de surtemps perdues, lorsque son département travaillera en surtemps, et ce dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Si pour une raison quelconque, l'employeur est dans l'impossibilité de faire reprendre le surtemps perdu, l'employeur paiera à cet employé l'équivalent en salaire du surtemps perdu.

Toutefois, dans le cas d'un employé qui fait la double équipe, s'il y a du surtemps durant la période de repas et à la fin de la cédule sur l'équipe de l'employé qu'il remplace, il n'aura pas priorité de faire ce temps supplémentaire, à l'exception d'un employé de métier qui doit compléter un travail urgent qu'il a commencé.

  
Jacques Marcil

Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin

Directeur du Personnel

APPENDICE «L»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MÉTIERS SPÉCIALISÉS

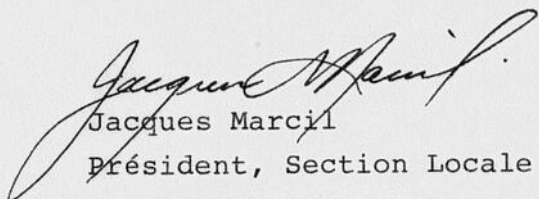
Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

S'il y a un besoin de personnel pour les classifications de métiers spécialisés sur la cédule du jour, il est convenu entre RJR-Macdonald Inc. et le Syndicat Section Locale 235T que la procédure suivante sera appliquée:

- (1) l'ouverture se fera sur la cédule du soir;
- (2) l'employé qui est classifié régulier sur l'une de ces tâches sur la cédule du soir se verra offrir la possibilité de revenir sur la cédule du jour pour combler le poste vacant par ancienneté.

NOTE: Les métiers spécialisés travaillant dans le département des filtres et tubes sont considérés comme faisant parti du département de fabrication de cigarettes.

  
Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T

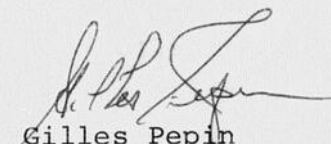
  
Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

TABLE DES MATIÈRES

<u>Articles</u>	<u>Titres</u>
24	Affiliation au Syndicat
30,31,34	Ancienneté
2	Arrêt de travail
29	Assemblée spéciale du Syndicat
11	Assignment comme juré/témoin - Congé pour deuil
10	Bénéfices accident-maladie (Indemnité de Salaire)
20	Changements technologiques
40	Comité de sécurité
12	Congé de maladie
39	Congé de maternité
21	Congédiements et suspensions
13	Congés payés
37	Conseil d'arbitrage
23	Cotisation dans l'usine
25	Cotisations syndicales
3	Définition: Employé
35	Délégués
27	Délégué de département
6	Déplacements
8	Déplacements temporaires
22	Dossier personnel
33	Droits d'ancienneté
18	Droits de la Direction
42	Durée de la convention collective
36	Griefs
4	Heures de travail
17	Indemnité de vacances
38	Lettres d'entente
32	Mise à pied et rappel
19	Nouveaux règlements et statuts
26	Paiement des cotisations syndicales
14	Paye des congés payés
16	Paye de vacances
7	Postes vacants
41	Primes
1	Reconnaissance
28	Représentant du Syndicat (président et vice-président)
9	Surtemps
5	Texte et validité de la convention collective
15	Vacances



DÉPÔT

34900

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement            2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-114-01
	Date	Signature V. Détails	Reception 82-01-15		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Intern. des Travailleurs de la Boulangerie Confiserie &amp; du Tabac sect. loc. 235T</b> Att: Jacques Marcil Président 3329 rue Ontario est Montréal, Qué. H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc.</b> 2455 rue Ontario est Montréal, Qué H1L 3E7

Unité de négociation

Entente : Machine Contessa signée 81-09-25  
 Entente: Réajuster le taux horaire des m.tiers specialisees signé 81-09-16

Région	06-06	Activité	1530 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Remarques

Prenez note que nous avons reçu que deux ententes et non trois comme vous le mentionnez. **Merci.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perronnetti David</i>	Date 82-01-21

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

RECHERCHE

RJR-MACDONALD INC.

CORRESPONDANCE INTERNE

114-01

2 ententes

DESTINATAIRE: Yvon Vandal

OBJET: Machine Contessa

COPIE:

EXPÉDITEUR: D. Dufresne

TÉL. POSTE:

DATE: Le 25 septembre 1981

Veillez prendre note, qu'a cause d'un changement de méthode de production sur le complexe Contessa, le préposé à la machine d'emballage recevra le salaire de Grade VIII, au même titre que le préposé à la machine d'emballage International.

La Compagnie  
R.J.R. Macdonald Inc.  
D. Dufresne  
Gérant de la production

*D. Dufresne*  
D. Dufresne

La Section locale 235T  
S.I.T.B.C.T.  
Jacques Marcil  
Président

*Jacques Marcil*  
J. Marcil

'82 JAN 15 15 00 '81 NOV 27 10 25

*Copie conforme à l'original.  
Jacques Marcil*

le 16 septembre 1981

Au début de l'année 1981, le syndicat a fait une demande à la compagnie pour réajuster le taux horaire des métiers spécialisés.

Après avoir étudié le plan d'évaluation, la compagnie a accordée les changements suivants:

METIERS	TAUX HORAIRE ACTUEL 1er mai 1981	NOUVEAU TAUX HORAIRE
Electricien	\$12.99	3 août 1981 \$13.62
Remonteur	12.99	1 juin 1981 13.56
Electronicien	12.99	" 13.62
Mécanicien-Electricien	12.99	" 13.04
Machiniste	12.99	" 13.40
Mécanicien-ajusteur	12.69	" 13.10
Mécanicien Millicutter	12.69	" 13.10
Mécanicien	12.69	" 12.69
Mécanicien Climatisation	12.77	" 12.77
Soudeur	12.77	" 12.77
Menuisier	12.69	" 12.69
Ferblantier Etameur	12.69	" 12.69
Huileur	11.74	" 11.74
Aide	11.38	" 11.38
Mécanicien Machines Fixes:		
Licence 2e classe:	13.35	" 13.35
Licence 3 & 4e classe:	12.57	" 12.57

La Compagnie  
R.J.R. Macdonald Inc.  
Pierre Brunel

*P. Brunel*  
Directeur

La Section locale 235T  
S.I.T.B.C.T.  
Jacques Marcil

*Jacques Marcil*  
Président

*Copie*

*Conforme à l'original  
Jacques Marcil*

82  
JAN 15 15 00

81  
NOV 27 11 20



DÉPÔT

3490-0

Dépôt N°:

--	--	--	--

La présente déclaration est faite 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"/> Première convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<b>2</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-114-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	voir détails	85-05-01					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, section locale 235T</b> <b>Att.: M. Jacques Marcell</b> <b>3329 rue Ontario Est</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1W 1P8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc</b> <b>2455 rue Ontario Est</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1L 3E7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1530 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Modification appendice "A" de la convention collective - poste d'opérateur**  
**signée: 85-04-18**  
**" Opérateur de Machine Groupeuse 50 gr signée 84-10-17**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

**Hierrette David /sg**

**85-05-22**

Pour renseignements

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

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



'85 MAI -1 15 31

## ENTENTE

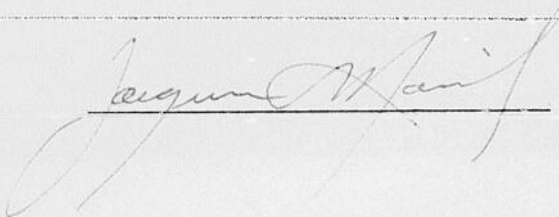
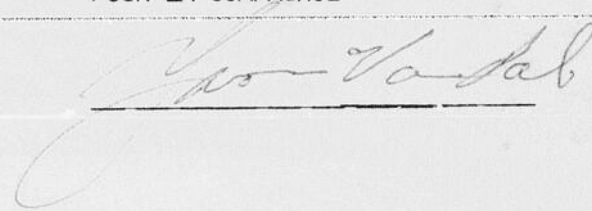
PAR LA PRÉSENTE, IL EST CONVENU ENTRE LE SYNDICAT LOCAL 235 T ET RJR MACDONALD INC. QU'UNE NOUVELLE TÂCHE DU SECTEUR 50 GRAMMES AU DÉPARTEMENT 30, SE TRADUIRA PAR "OPERATEUR DE LA MACHINE GROUPEUSE 50 GR" CLASSE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE, AU TAUX DE \$15.10 L'HEURE.

EN VIGUEUR A LA DATE OÙ L'EMPLOYÉ A ÉTÉ AFFECTÉ À LA TÂCHE.

SIGNÉ LE 17 OCTOBRE 1984

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



# RJR-MACDONALD INC.

## ENTENTE

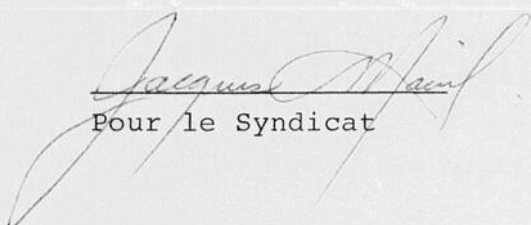
Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Préposé aux Timbreuses  
Classe VI  
Taux initial: \$15.94  
Taux maximum: \$16.01

En vigueur le 5 août 1985.

En foi de quoi, les parties ont signé le 6 février 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

nb  
FEB 21 13 09

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ENTENTE

Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac Section locale 235T et d'autre part la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

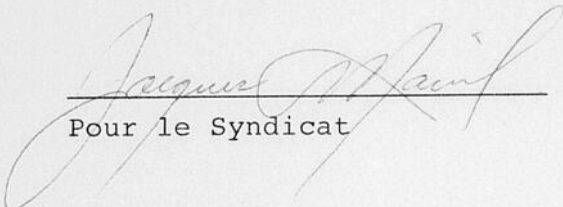
Il est entendu et convenu que deux (2) nouveaux postes s'ajoutent à la présente convention collective:

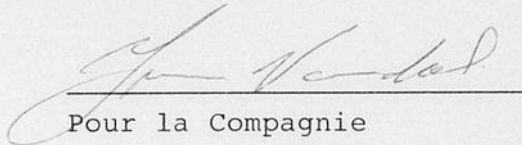
- Assistant opérateur de la machine 200 grammes  
Classe X  
Taux initial: \$16.58  
Taux maximum: \$16.66
  
- Opérateur des encaisseuses automatiques 200 grammes  
Classe VI  
Taux initial: \$15.94  
Taux maximum: \$16.01

De plus, il est entendu que le poste d'opérateur de la machine 200 grammes est reclassifié classe XI à \$16.89 et que le poste d'équipe de la machine des 200 grammes est reclassifié classe V à \$15.94.

En vigueur le 6 août 1985

En foi de quoi, les parties ont signé le 17 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

NO. FEB 21 11 09

UNION DU SYNDICAT  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
1986

ENTENTE

Modification à l'appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de Recureuse Automatique

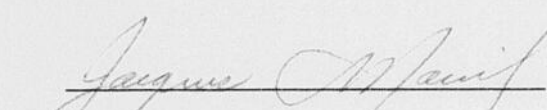
Classe: V

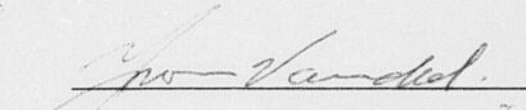
Taux initial: \$14.82

Taux maximum: \$15.04

En vigueur le: 9 janvier, 1985

En foi de quoi les parties ont signé le 19 mars 1985

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

NO 111 21 11 08

COMITÉ DE CONCORDIA  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
1985

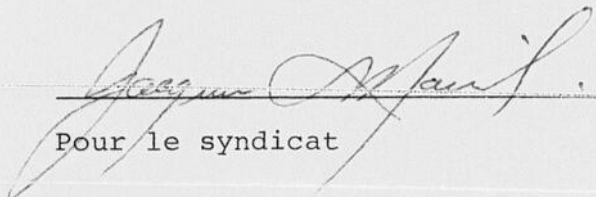
ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et tabac section locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-MACDONALD INC.

Il est entendu et convenu que le poste d'opérateur à la machine à fabriquer des tubes est reclassifié classe X à 16.66\$ l'heure.

En vigueur le 3 juin 1985

En foi de quoi les parties ont signé le 3 juin 1985

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

Code d'emploi 445

MS FEB 21 13 08

COMMISSION  
GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
10011101

# RJR-MACDONALD INC.

## ENTENTE

Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre PROTOS

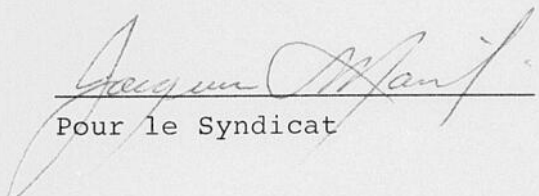
Classe XIV

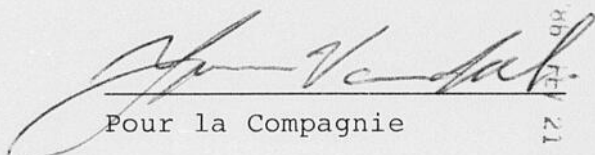
Taux initial: \$17.57

Taux maximum: \$18.00

En vigueur le 2 mai 1985.

En foi de quoi, les parties ont signé le 16 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

86 JAN 21 13 08

BUREAU DE COMMISSION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

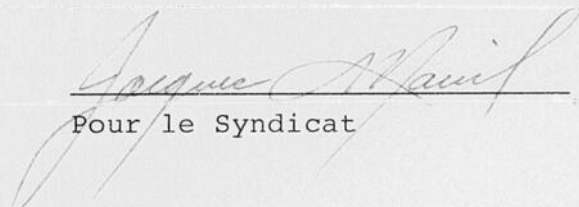
ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'opérateur de la machine à emballer les cigarettes (haute vitesse) est reclassifié Classe XII à \$17.12 l'heure.

En vigueur le 20 janvier 1986.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

86 FEB 21 13 09

DIRECTOR DU BUREAU  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL



86 SEP 17 14:23  
cm

ENTENTE

Modification à l'appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat International des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, section locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-MACDONALD INC.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de la machine à emballer les cigares YORK

Classe:VIII

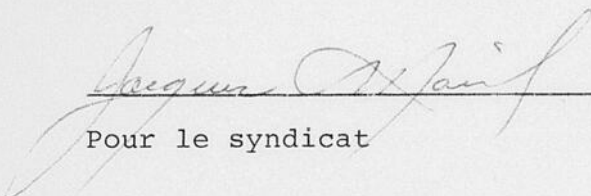
Taux initial:\$17.32

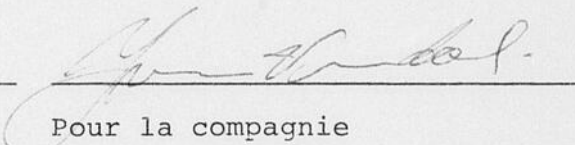
Taux maximum:\$17.45

Il est également entendu que l'employé affecté à ce poste, opérera deux (2) machines.

Date d'entrée en vigueur le 6 mai 1986

En foi de quoi les parties ont signé le 5 juin 1986

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

86 SEP 17 14:23

ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat international des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'équipe de la machine à empaqueter cellophane classe 11 est reclassifié classe 1V.

En vigueur le 25 août 1986.

En foi de quoi les parties ont signé le 19 août 1986

Claudette Dubois  
Pour le syndicat

John Y. Vidal  
Pour la compagnie

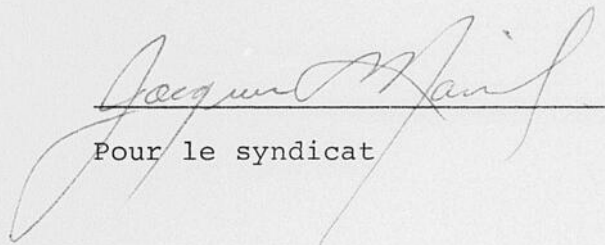
ENTENTE

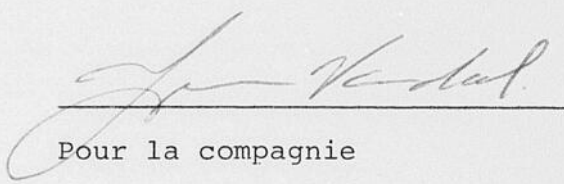
Par la présente, il est entendu et convenu entre le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et la Compagnie RJR-MACDONALD INC. que les nouveaux mécaniciens en climatisation travaillant sur une équipe régulière de soir obtiennent une prime de 11%. Cependant, ceci ne s'applique pas aux aides, et aux mécaniciens de climatisation qui sont "" salaires étoilés "".

En vigueur le 8 septembre 1986

En foi de quoi les parties ont signé le

10/9/86

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

'86 SEP 17 14:23

ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat international des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'équipes de la machine 200 grammes Classe V est reclassifié Classe VI.

En vigueur le 18 aout 1986

En foi de quoi les parties ont signé le 13/8/86

Gaudette Dubois

Pour le syndicat

[Signature]

Pour la compagnie



**DÉPÔT**

Dépôt N°: **84 10 052**

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

**03490-0**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-114-01</b>
<b>Date</b>	Signature <b>84-09-12</b>	Reception <b>84-09-20</b>	<b>Durée</b>	Du <b>84-05-01</b>	Au <b>87-04-30</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>695</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Int. des Trav. de la Boul. Con. et du Tabac Sec. Loc. 235T</b> <b>Att: M. Jacques Marcell, prés.</b> <b>3329 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H1W 1P8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc</b> <b>2455 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H1L 3E7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1530 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

**Remarques**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature <b>Pierrette David/dg</b>	Date <b>84-10-09</b>
--	-------------------------

**Pour renseignements**
 425, St-Amable, Québec C1R 4Z1 — 643-4970
  255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTENTE INTERVENUE À MONTRÉAL, QUÉBEC, LE 12ième jour  
DE SEPTEMBRE 1984.

ENTRE

RJR-MACDONALD INC. (ci-après dénommé «L'Employeur»)  
Partie de première part

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULAN-  
GERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 235T, affi-  
lié à la Fédération Américaine du Travail C.O.I. - C.T.C.,  
seule organisation reconnue comme dûment choisie et accré-  
ditée pour représenter tous les employés aux négociations  
collectives concernant toutes les questions relatives aux  
salaires, heures, conditions de travail (ci-après dénommé  
«Le Syndicat»).

Partie de seconde part.

(en vigueur le 1er mai 1984)

ARTICLE 1RECONNAISSANCE

- (a) L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent de négociations collectives pour ceux de ses employés qui sont membres du Syndicat tel que décrit à l'Article 3 (a).
- (b) Le Syndicat reconnaît les responsabilités qui lui sont imposées par son droit d'agent exclusif des négociations collectives pour les employés et secondera l'employeur dans ses efforts pour obtenir une pleine journée de travail de tous les employés.
- (c) L'employeur et le Syndicat reconnaissent leur intérêt commun pour que l'entreprise soit opérée avec succès et reconnaissent aussi toute l'importance de l'harmonie qui doit exister entre l'employeur, les employés et le public en général. C'est pourquoi l'employeur et le Syndicat travailleront ensemble à protéger la santé, à parer aux risques et périls menaçant la vie des employés.

ARTICLE 2ARRÊT DE TRAVAIL

Il est entendu entre les parties qu'il n'y aura pas de grève, ou de contre-grève (lock-out) partielle ou complète, ou de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective. Aucun grief ne pourra entraîner ou justifier un arrêt de travail et le travail devra continuer dans le département concerné pendant les procédures de règlement de grief.

ARTICLE 3DÉFINITION: EMPLOYÉ

(a) Le terme employé aux fins de la présente convention collective comprend tous les employés de l'employeur à Montréal, à l'exception des personnes suivantes: contre-maîtres, contremaîtres-adjoints, le personnel de direction, de bureau, des premiers soins, les employés sous probation et ceux de R & D.

(b) Les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation définie au paragraphe (a) ci-dessus, ne pourront exécuter quelque travail que ce soit qui est effectué par des employés faisant partie de l'unité de négociation, sauf:

- (i) les employés sous probation;
- (ii) dans les cas où des travaux expérimentaux sont effectués;
- (iii) dans les cas de formation du personnel;
- (iv) dans les cas où les contremaîtres-mécaniciens aident à opérer ou ajuster les machines en qualité de surveillants et en compagnie d'un employé spécialisé.

(c) S'il devient nécessaire de déplacer de la machinerie dans l'usine, ce travail continuera à être accompli par les employés faisant partie de l'unité de négociation tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus, sauf lorsqu'un équipement spécial est requis.

ARTICLE 4HEURES DE TRAVAIL

- (a) L'employeur s'engage à maintenir la semaine de travail à trente-cinq (35) heures pour tous les employés dans l'unité de négociation excepté dans les cas suivants:
- (i) réduction du personnel conformément à l'Article 32 (a);
  - (ii) les employés sous probation;
  - (iii) cas de force majeure: tel qu'incendie, inondation, panne d'électricité, panne d'eau. Néanmoins, dans le cas d'une panne d'électricité, l'employeur paiera les employés au travail, pour le reste de leur cédule jusqu'à un maximum de leurs heures régulières de travail pour cette même cédule;
  - (iv) cas de bris majeur de machines pouvant paralyser le travail pendant les heures normales;
  - (v) cas dans lequel est intervenu un accord entre l'employeur et le Syndicat;
  - (vi) cas où les employés ne travaillent pas trente-cinq (35) heures, pour des raisons de maladie ou de permission d'absence.

L'employeur pourra exiger des employés momentanément privés de leur travail respectif, d'accomplir les tâches que l'employeur sera en mesure de leur fournir, conformément aux conditions de la présente convention collective.

- (b) La semaine normale de travail comprendra quatre (4) journées de sept heures et quart (7h15) et une journée de six (6) heures. Les horaires pour les cédules seront comme suit:

## CÉDULE DU JOUR

du lundi au jeudi

de 7 h à 15 h 15

une heure pour le repas du midi

le vendredi

de 7 h à 13 h

ARTICLE 4

suite...

## CÉDULE DU SOIR

du lundi au jeudi

de 15 h 10 à 23 h 25

une heure pour le repas du soir

le vendredi

de 12 h 55 à 18 h 55

## CÉDULE DE NUIT

du lundi au jeudi

de 23 h 15 à 7 h

une demi-heure payée pour le repas de nuit à temps simple et sans prime

le vendredi

de 19 h à 1 h

(c) Si les besoins de la production et de l'entretien l'exigent, l'employeur pourra, conformément aux dispositions de l'Article 20 (c), modifier les heures de travail ci-haut mentionnées pour les services suivants: ~~expédition, réception, bâtisse et métiers spécialisés.~~

(d) On accordera à tous les employés une pause de dix (10) minutes pendant la durée de chaque demi cédule pour un total de deux (2) pauses par cédule de travail.

(e) (i) Les heures de travail des préposés à l'usine d'énergie seront les mêmes que celles qui existent présentement.

(ii) Les heures de travail des préposés au service de l'air climatisé seront conformément au paragraphe (b) du présent Article.

ARTICLE 5TEXTE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(a) La présente convention collective est rédigée en français et en anglais. Cependant, il est entendu qu'en

ARTICLE 5

suite...

cas de désaccord en ce qui concerne l'interprétation des textes français et anglais, le texte français est officiel.

(b) Toute disposition de cette convention collective qui serait contraire à la loi et aux ordonnances en vigueur de temps à autre sera nulle et sans effet.

(c) Où qu'il soit employé dans cette convention, le genre masculin peut inclure le genre féminin et le singulier peut inclure le pluriel ou vice-versa, selon les exigences du contexte.

ARTICLE 6DÉPLACEMENTS

- (a) (i) AJUSTEMENT DES TAUX - APPENDICE «A»  
Si un employé de l'Appendice «A» est déplacé à l'essai dans une autre classe de l'Appendice «A», à la suite d'une vacance affichée selon l'Article 7, son taux de salaire sera ajusté au taux initial de la nouvelle classe et par la suite conformément aux dispositions de l'Article 6 (a) (iii), son taux de salaire sera immédiatement ajusté au taux maximum de cette classe.
- (ii) AJUSTEMENT DES TAUX - APPENDICE «B» & «C»  
Si un employé est déplacé à l'essai dans une classe des Appendices «B» & «C» à la suite d'une vacance affichée selon l'Article 7, son taux de salaire sera ajusté au taux initial de la nouvelle classe et il accèdera immédiatement au taux maximum de cette classe après avoir réussi son examen pratique, sauf pour les employés de métier embauchés de l'extérieur, qui devront compléter la période de six (6) mois avant d'avoir le taux maximum de la classe.
- (iii) DÉPLACEMENT PERMANENT  
Le déplacement sera permanent après cinq (5) jours de travail à la nouvelle tâche, ou après la période d'entraînement, ou la plus longue des deux.

ARTICLE 6

suite...

(b) Si un employé est déplacé sur sa demande ou en raison de son incompétence, son taux de salaire sera alors diminué immédiatement au taux de cette classe.

(c) Si un employé est déplacé à une tâche en raison d'installation de nouvelles machines ou d'un changement dans les méthodes ou les besoins de production, il déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté à la tâche qu'il occupait. L'employé déplacé aura cependant, le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur son équipe dans le département s'il doit sortir de celui-ci et il conservera le taux de salaire payé pour sa tâche antérieure jusqu'à ce qu'il accepte un poste vacant selon l'Article 7 et les conditions stipulées à l'Appendice «F».

ARTICLE 7POSTES VACANTS

(a) (i) Tous les postes vacants devront être ~~affichés dans tous les départements de l'usine~~ lorsque la vacance permanente sera créée, ou dès la création d'un nouveau poste durant une période s'échelonnant sur deux (2) semaines de travail et le poste devra être comblé dans les quatre (4) semaines suivant la fin de la période d'affichage, cette période pouvant être prolongée du consentement écrit des deux parties. Toutefois, l'employé absent pour maladie ou en congé autorisé pourra faire la demande par écrit, pourvu que celui-ci soit disponible pour occuper la tâche dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. On considérera les demandes d'emploi en tenant compte de l'habilité et du sens des responsabilités du postulant. Dans tous les cas où les postulants auront les qualifications requises pour remplir l'emploi, ils seront choisis pour une période d'essai selon leur rang d'ancienneté dans l'usine.

(ii) Tout employé classifié comme métier spécialisé pourra faire application à un poste de métier, à condition que ce poste soit rémunéré à

un taux horaire supérieur à celui qu'il occupe présentement. Nonobstant les dispositions de l'Article 7 a)i), dans certains cas spéciaux où la Compagnie prévoit une diminution du personnel des métiers dans un département suite à des changements selon les article 6 et 20, l'employé de métier qui sera affecté pourra être employé où ses services seront requis dans d'autres départements sur sa cédule sans faire application.

(b) Si un nombre insuffisant de postulants se présente, l'employeur doit déplacer le ou les plus jeunes employés du labour pool. Pour les cédules du soir et de nuit, s'il n'existe pas suffisamment d'employés du labour pool, le plus jeune sur la liste d'ancienneté de l'usine en accord avec l'Article 30 sera déplacé temporairement jusqu'à ce qu'un plus jeune soit disponible ou embauché. Cet employé conservera le code du département auquel il appartenait.

(c) Dans tous les cas, on avisera le Syndicat du nom des postulants et des candidats choisis.

#### ARTICLE 8

##### DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES

(a) Les déplacements temporaires des employés d'un poste à un autre ou d'un département à un autre, seront laissés à la discrétion de l'employeur.

(b) Cependant, un déplacement temporaire qui excède un jour ouvrable sera effectué en tenant compte de l'ancienneté du département.

(c) Dans le cas de déplacement temporaire excédant un (1) jour ouvrable à l'intérieur d'une même tâche dans un département, l'ancienneté prévaudra et l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette tâche sera déplacé.

ARTICLE 9SURTEMPS

(a) Le surtemps au taux de temps et demi sera payé pour le travail comme suit:

(i) CÉDULE DU JOUR

Avant 7 h et après 17 h, ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une cédule, du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi avant 7 h et après 15 h, ou en surplus de six (6) heures pour cette cédule, et pour les premières deux (2) heures de travail du samedi avant midi (12 h).

(ii) CÉDULE DU SOIR

Avant 15 h 10, et après minuit (24 h), ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une même cédule du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi, avant 12 h 55 et après 20 h 30, et en surplus de six (6) heures pour cette cédule.

(iii) CÉDULE DE NUIT

Avant 23 h 15 et après 7 h, ou en surplus de sept heures et quart (7 h 15) d'une même cédule, du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi, avant 19 h et après 1 h, ou en surplus de six (6) heures pour cette cédule.

(b) Le surtemps au taux de temps double sera payé pour tout travail exécuté comme suit:

(i) après les premières quatre (4) heures de surtemps d'une même journée, du lundi au vendredi inclusivement;

(ii) après les premières deux (2) heures le samedi avant midi (12 h);

(iii) le samedi après-midi (12 h) ou les dimanches

(iv) tous les jours de fêtes énumérés à l'Article 13, plus la paie du jour de fête stipulée à l'Article 14.

ARTICLE 9

suite...

(c) Le surtemps des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité sera rémunéré comme suit: leur salaire régulier payé à la pièce, plus la moitié du taux horaire obtenu durant la semaine concernée pour chaque heure de surtemps à temps et demi; leur salaire régulier à la pièce plus le taux horaire obtenu durant la semaine concernée pour chaque heure de surtemps à temps double.

En ce qui concerne les employés transférés de la cigarette au cigare à un poste payé à la pièce ou ceux recevant une prime à la productivité durant leur entraînement, ils recevront le taux qu'ils avaient auparavant mais pas moins que la classe III.

(d) TRAVAIL URGENT

Quand un employé devra se rapporter pour un travail d'urgence pour des heures supplémentaires en dehors de ses heures régulières cédulées, il sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire conformément aux taux spécifiés dans cet article.

(e) Le surtemps sera assigné sur une base volontaire sauf dans les cas prévus au paragraphe (d). Cependant, lorsqu'il n'y aura pas suffisamment d'employés pour effectuer le travail requis en surtemps, l'employeur assignera le nombre d'employés qualifiés nécessaires dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

ARTICLE 10BÉNÉFICES ACCIDENT - MALADIE (INDEMNITÉ DE SALAIRE)

(a) Des bénéfices d'indemnité de salaire seront payés conformément aux dispositions de l'assurance-groupe (accident et maladie), aux employés incapables de travailler pour cause d'accident ou de maladie ne résultant pas du travail qui aura été reconnue à la satisfaction de l'employeur comme suit:

ARTICLE 10

suite...

## (i) À COURT TERME

80% du salaire plus la prime d'équipe s'il y a lieu après deux (2) mois de service continu pour une période de cinquante-deux (52) semaines.

## (ii) À LONG TERME

66  $\frac{2}{3}$ % du salaire immédiatement à la fin de la période d'indemnité à court terme.

(b) Le taux du salaire hebdomadaire sera défini comme suit dans les cas des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité. Le salaire hebdomadaire moyen, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu, obtenu au cours des quatre (4) semaines complètes précédant l'accident ou la maladie ou le salaire hebdomadaire classe III, le plus élevé des deux.

(c) Tout employé incapable de travailler à la suite d'une blessure reçue pendant son travail et ayant droit aux bénéfices de la Commission de la Santé et Sécurité au travail, recevra une allocation équivalente de la différence entre le montant versé par ladite Commission et son plein salaire régulier plus la prime d'équipe s'il y a lieu et ce, pour la perte de chaque journée complète de travail pendant la période de guérison déterminée par la Commission.

(d) L'employeur fera en sorte que les bénéfices d'indemnité hebdomadaires ne seront pas discontinués sans son autorisation et devra au préalable en avoir discuté avec le Syndicat.

ARTICLE 11ASSIGNATION COMME JURÉ/TÉMOIN - CONGÉ POUR DEUIL

## (a) ASSIGNATION COMME JURÉ

Si un employé est assigné comme juré, l'employeur devra lui payer la différence entre la rémunération qu'il recoit de la Cour et son salaire d'une journée normale de travail y compris la prime d'équipe si l'employé avait travaillé.

ARTICLE 11

suite...

(b) ASSIGNATION COMME TÉMOIN

Si un employé est assigné comme témoin dans une cause criminelle, sauf s'il s'agit d'un procès personnel, d'un cas qui implique une cause relative à un membre de la parenté ou qui implique les intérêts personnels pour l'employé, l'employeur devra lui payer la différence entre la rémunération qu'il recoit de la Cour et son salaire d'une journée normale de travail y compris la prime d'équipe si l'employé avait travaillé.

(c) CONGÉ POUR DEUIL

(i) Lorsque le conjoint ou l'enfant(s) d'un employé décède, il lui sera accordé un congé payé de cinq (5) jours normaux de travail, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, si l'employé avait travaillé normalement durant ces jours de deuil.

(ii) Si un décès survient dans la famille proche d'un employé et qu'il apporte au Service du Personnel ~~une preuve raisonnable qu'un tel décès est survenu,~~ on accordera audit employé un congé payé de trois (3) jours normaux de travail y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, pourvu que chacun de ces jours soit un jour régulier de travail. Exception sera accordée dans les cas d'incinération si cette journée est prise à une date ultérieure et si l'employé n'a pas bénéficié du nombre de jour alloué. La famille proche comprend: le père, le père par alliance, la mère, la mère par alliance, le frère, la soeur, le beau-père et la belle-mère.

(iii) Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère, de la belle-soeur ou du beau-frère, du gendre ou de la bru de l'employé, on lui accordera un congé payé d'une durée raisonnable n'excédant pas un (1) jour ouvrable, la journée des funérailles, ou la journée de l'incinération, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu.

ARTICLE 11

suite...

(iv) Si un jour de congé payé tombe pendant une période de congé payé accordé d'après cette clause, on ne paiera pas cet employé pour ce congé payé en vertu de l'Article 14 de cette convention collective.

(v) De plus, un congé sans solde d'une durée d'une (1) semaine sera accordé à tout employé qui en fait la demande dont les parents immédiats décèdent et demeurent en dehors du Québec.

(d) Lorsque le présent article s'appliquera aux employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité, le salaire journalier obtenu au cours des quatre (4) semaines complètes précédant le deuil ou l'assignation comme juré ou témoin, ou le salaire de la classe III, le plus élevé des deux plus la prime d'équipe s'il y a lieu, si l'employé devait travailler à une autre cédule que celle de jour.

ARTICLE 12CONGÉ DE MALADIE

(a) En cas d'absence pour maladie douteuse, après consultation avec le médecin de l'employé, la décision du médecin désigné par l'employeur sera finale.

(b) Dans le cas de divergences entre le médecin de l'employé et le médecin de l'employeur, le litige pourra être soumis à la procédure de grief, Article 36, paragraphe (v).

ARTICLE 13CONGÉS PAYÉS

Un total de quinze (15) jours de congés payés à chaque année de la convention collective comme suit:

## PREMIÈRE ANNÉE: 1984 - 1985

Fête de Dollard	- 21 mai 1984
St. Jean Baptiste	- 25 juin 1984
Fête du Travail	- 3 septembre 1984
Action de Grâce	- 8 octobre 1984
Congés de Noël	- 24 décembre 1984
	- 25 décembre 1984
	- 26 décembre 1984
	- 27 décembre 1984
	- 28 décembre 1984
	- 31 décembre 1984
	- 1 janvier 1985
	- 2 janvier 1985
	- 3 janvier 1985
	- 4 janvier 1985
Lundi de Pâques	- 8 avril 1985

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

~~DEUXIÈME ANNÉE: 1985 - 1986~~

Fête de Dollard	- 20 mai 1985
St. Jean Baptiste	- 24 juin 1985
Fête du Travail	- 2 septembre 1985
Action de Grâce	- 7 octobre 1985
Congés de Noël	- 23 décembre 1985
	24 décembre 1985
	25 décembre 1985
	26 décembre 1985
	27 décembre 1985
	30 décembre 1985
	31 décembre 1985
	1 janvier 1986
	2 janvier 1986
	3 janvier 1986
Lundi de Pâques	- 31 mars 1986

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

ARTICLE 13

suite...

TROISIÈME ANNÉE: 1986 - 1987

Fête de Dollard	- 19 mai 1986
St-Jean Baptiste	- 23 juin 1986
	24 juin 1986
Fête du travail	- 8 septembre 1986
Action de Grâces	- 13 octobre 1986
Congés de Noël	- 24 décembre 1986
	25 décembre 1986
	26 décembre 1986
	29 décembre 1986
	30 décembre 1986
	31 décembre 1986
	1 janvier 1987
	2 janvier 1987
Vendredi Saint	- 17 avril 1987
Lundi de Pâques	- 20 avril 1987

Note: Advenant qu'un gouvernement proclame officiellement un nouveau congé statutaire autre que ceux mentionnés ci-dessus, les parties retrancheront un congé cédulé après entente mutuelle.

ARTICLE 14PAYE DES CONGÉS PAYÉS

(a) Tous les employés ayant trente (30) jours de calendrier de service et qui travailleront le nombre d'heures requises le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le congé payé seront payés pour les congés énumérés à l'Article 13 sur la base suivante:

(i) Les employés ayant un (1) an ou plus de service continu avec l'employeur recevront un cinquième (1/5e) de leur salaire moyen hebdomadaire de l'année de calendrier précédant, mais pas moins qu'une (1) journée normale conformément à l'Article 4 (b) au taux horaire plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

(ii) Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu avec l'employeur recevront un montant égal à sept heures et quart (7 h 15) de travail aux taux actuels ou conformément à l'Article 4 (b) mais pas moins d'une (1) journée normale plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

ARTICLE 14

suite...

(b) Les employés payés à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité seront payés comme suit: sept heures et quart (7 h 15) du lundi au jeudi inclusivement et six (6) heures le vendredi au taux horaires courants devant être établis en établissant le taux horaire moyen, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu, obtenu au cours des quatre (4) dernières semaines complètes précédant le congé ou classe III, selon le plus élevé des deux.

(c) Toutefois, advenant des circonstances particulières telles que:

- (i) maladie reconnue;
- (ii) décès dans la famille immédiate;
- (iii) assignation comme juré ou témoin;
- (iv) autorisation écrite;

on paiera le ou les congés prévus à l'Article 13, à l'employé qui n'aura pas travaillé pendant le nombre d'heures requises le jour de travail précédant immédiatement et/ou suivant immédiatement le ou les jours de congés payés.

(d) Les employés qui reçoivent les bénéfices d'accident et maladie à court terme tel que stipulé à l'Article 10 (a) (i) seront payés la différence entre leur salaire normal de travail et le montant reçu de l'assurance-groupe. Ceci s'applique à tous les congés tel que stipulé à l'Article 13 de la présente convention.

(e) Si l'un des congés payés mentionnés ci-dessus tombe dans une semaine au cours de laquelle un employé est en vacances, celui-ci devra prendre une journée additionnelle de vacances. Cette journée devra être prise soit le vendredi précédant immédiatement les vacances si le congé payé est un vendredi, soit le lundi suivant immédiatement après les vacances si le congé payé est du lundi au jeudi, et cette journée sera payée selon des dispositions prévues au paragraphe (a) (i) et (ii) du présent Article.

ARTICLE 15VACANCES

(a) Après leur première année de service continu, les employés auront droit, aussitôt que possible, à deux (2) semaines de vacances payées.

(b) Les employés qui auront une (1) année ou plus de service continu le ou avant le 31 décembre de l'année en cours auront droit aux vacances payées selon le tableau suivant:

1 an de service	- 2 semaines
5 ans de service	- 3 semaines
10 ans de service	- 4 semaines
15 ans de service	- 5 semaines
20 ans de service	- 6 semaines (en vigueur le 1.1.85)
35 ans de service	- 7 semaines

(c) La fermeture de l'usine pour les vacances annuelles des employés sera cédulée par l'employeur entre le 1er juillet et le 15 août, et en autant que la demande pour les produits rendra la chose possible, sera pour une période ~~minimum de trois (3) semaines consécutives. Les trois (3)~~ premières semaines de vacances pour chaque employé seront consécutives. L'employeur devra afficher la date de ces semaines de vacances au plus tard le 31 janvier de l'année courante des vacances.

(d) Dans le cas des employés qui ont droit à plus que le nombre de semaines cédulés pour les vacances du «Shutdown» ces vacances additionnelles seront cédulées par l'employeur. Cependant, tout employé désirant organiser un voyage durant ces semaines additionnelles, devra en faire la demande au plus tard le 1er novembre de l'année précédant les vacances annuelles et l'employeur confirmera ces demandes au plus tard le 1er décembre. Ces demandes seront accordées selon l'ancienneté des employés qui en font la demande avec preuve à l'appui.

(e) Dans la cédule des vacances, le droit à l'ancienneté de chaque département (tel que défini à l'Article 30) sera considéré.

ARTICLE 16PAYE DE VACANCES

(a) Tous les employés recevront le paiement de leurs semaines de vacances tel que prescrit à l'Article 15 sur la base suivante: salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente, ou le taux de salaire horaire de l'année en cours plus la prime s'il y a lieu, selon laquelle des deux méthodes qui est la plus élevée. Toutefois, ce bénéfice ne doit pas représenter moins de deux pourcent (2%) pour chaque semaine de vacances en plus d'un boni annuel de vacances de \$50.

(b) Le taux de salaire horaire sera défini dans les cas des employés travaillant à la pièce et ceux recevant une prime à la productivité comme le taux horaire moyen incluant la prime d'équipe s'il y a lieu obtenu au cours des quatre (4) dernières semaines complètes précédant les vacances ou classe III, le plus élevé des deux.

ARTICLE 17INDEMNITÉ DE VACANCES

(a) Les employés qui ont travaillé durant l'année en cours et qui quittent le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, n'auront pas droit aux vacances mais recevront une indemnité de vacances basée sur le salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente selon le tableau suivant:

1 an de service	- 2 semaines
5 ans de service	- 3 semaines
10 ans de service	- 4 semaines
15 ans de service	- 5 semaines
20 ans de service	- 6 semaines (en vigueur le 1.1.85)
35 ans de service	- 7 semaines

(b) Cette indemnité sera réduite par le nombre de semaines de vacances que l'employé aura pris pendant l'année en cours mais ne représentera pas moins de quatre (4%) pourcent de son salaire de l'année en cours.

ARTICLE 17

suite...

Pour les employés qui ont moins d'une année de service, l'indemnité représentera quatre pourcent (4%) du salaire versé depuis le début de leur emploi.

(c) Il est entendu entre les parties que l'interprétation de l'Article 17 veut dire qu'un employé ne sera pas payé, à deux reprises, pour les bénéfices de l'année en cours.

ARTICLE 18DROITS DE LA DIRECTION

(a) La direction et l'administration de la compagnie, et suivant les stipulations de cette convention collective, l'embauchage, le renvoi, la direction et la promotion des employés seront dévolus exclusivement à l'employeur.

(b) Les cas des employés avec de longs états de service, incapable de vaquer à leur occupation régulière, seront étudiés par l'employeur qui jugera, le cas échéant, la possibilité de leur offrir un travail adéquat qu'ils peuvent accomplir. Dans ces cas, leurs taux de salaire deviendront étoilés jusqu'à ce qu'ils atteignent le salaire de la nouvelle classe qu'ils occupent.

(c) L'ancienneté ne s'applique pas aux promotions à des postes non régis par cette convention collective. Cependant, lorsqu'un employé est promu à un poste non-régi par cette convention collective, l'employeur devra en informer le Syndicat et afficher cette nomination sur les tableaux de l'usine, selon les dispositions de l'Article 34 (b).

ARTICLE 19NOUVEAUX RÈGLEMENTS ET STATUTS

(a) Lorsque l'employeur adopte de nouveaux statuts et règlements, l'employeur et le Syndicat discuteront en détail lors d'une réunion des relations ouvrières ces règlements et statuts avant de les mettre en vigueur.

(b) Tous ces règlements et réglementations devront être affichés sur les tableaux avant qu'ils soient mis en vigueur.

ARTICLE 20CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(a) (i) Tout changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, qui aurait pour conséquence de créer une nouvelle tâche ou de changer le contenu ou la description d'une tâche déjà existante, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

(ii) En un tel cas, après écoulement d'une période adéquate de temps pour fin d'évaluation, laquelle période ne dépassera pas trois (3) mois dans le cas de l'installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, et un (1) mois dans le cas de changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, lesquelles périodes peuvent être prolongées à la suite d'une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat, la tâche sera classifiée ou reclassifiée, selon le cas, par l'employeur et le Syndicat, en tenant compte des facteurs d'habilité, responsabilité, efforts et conditions de travail.

(iii) Tout changement dans le taux de salaire dont il aura été décidé par les parties, sera rétroactif à la date où l'employé a été affecté à la tâche.

(b) (i) Advenant le cas où l'employeur et le Syndicat ne seraient pas d'accord sur le taux de salaire à être fixé pour la tâche, le cas pourra être soumis à la procédure de grief selon les dispositions de l'article 36 paragraphe (vi).

(ii) Le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de décider s'il y a lieu, le taux de salaire à être payé pour la tâche conformément aux dispositions prévues au paragraphe (a) (ii) et (iii) ci-dessus.

(c) Nonobstant ce qui précède, tout changement technologique ou autre changement qui peut affecter les conditions, salaires ou heures de travail, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

ARTICLE 20

suite...

(d) Il est entendu que pour la durée de la convention collective en vigueur, il n'y aura pas de mise à pied résultant de changements technologiques en autant qu'il y ait eu suffisamment de départs pour absorber ce surplus d'employés, et s'il n'y avait pas eu suffisamment de départs, la compagnie discutera avec le Syndicat toute formule qui pourrait réduire l'effet desdits changements sur les employés affectés.

ARTICLE 21CONGÉDIEMENTS ET SUSPENSIONS

(a) Le droit de l'employeur de congédier et de suspendre les employés est reconnu. Cependant aucun employé ainsi congédié ou suspendu ne devra quitter l'usine sans au préalable avoir rencontré un représentant syndical, soit son délégué de département ou un officier de la Section Locale 235T. Cependant, dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension alors que l'employé est à l'extérieur de l'usine, l'employeur devra au préalable en informer le Syndicat. Dans tous les cas l'employeur donnera les raisons de tout congédiement particulier ou de toute suspension. Advenant le cas où tout employé régi par cette convention collective est mis à pied, suspendu ou congédié et qu'il est prouvé après enquête que l'employé a été victime d'une injustice, celui-ci reprendra le travail sans préjudice à ses droits d'ancienneté et recevra une paye normale pour tout le temps qu'il aura perdu, et il aura droit aux bénéfices de pension et d'assurance qui auront pu s'accumuler ou si un conseil d'arbitrage tel que stipulé à l'Article 37 conclut que la sanction imposée n'est pas juste et raisonnable, il aura droit de la modifier en ordonnant le versement du salaire, la réintégration dans les droits d'ancienneté et les bénéfices et avantages selon ce qu'il sera juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 21

suite...

(b) Tout grief fait selon les termes de cet article devra être soumis par écrit et signé par l'employé concerné. Le président de la Section Locale 235T du Syndicat et le délégué du département devront soumettre ce grief au directeur du personnel ou son assistant tel que défini à l'Article 36 de la convention collective et celui-ci sera soumis directement à l'étape (iii).

ARTICLE 22DOSSIER PERSONNEL

(a) Quand la conduite d'un employé exige qu'une mesure disciplinaire soit prise par l'employeur, ceci sera inscrit dans le dossier personnel de l'employé concerné. L'employé en présence de son délégué de département ou d'un officier de la Section Locale 235T, devra signer un formulaire par lequel il reconnaît avoir été informé. L'employeur devra lui donner une copie de ce formulaire.

(b) Toute mention inscrite au dossier personnel de l'employé, qu'il s'agisse de manquements aux lois et règlements ou de mesures disciplinaires, ne sera pas utilisées comme preuve dans le cas de mesure disciplinaire un (1) an après la date de ladite mention, à condition que l'employé n'ait pas récidivé au cours d'une période d'un (1) an.

ARTICLE 23COTISATIONS DANS L'USINE

Les cotisations dans l'usine pour quelque raison que ce soit, sont sujettes à l'approbation conjointe de l'employeur et du Syndicat.

ARTICLE 24AFFILIATION AU SYNDICAT

Dans le but de favoriser les bonnes relations, l'employeur consent à ce que ses employés deviennent membres du Syndicat. Tous les employés, membres actuels ou futurs du Syndicat, resteront membres en règle et autoriseront l'employeur à percevoir leur cotisation syndicale à même leur salaire, comme condition de travail.

ARTICLE 25COTISATIONS SYNDICALES

Tous les nouveaux employés, après avoir complété deux (2) mois de probation, deviendront membres du Syndicat et autoriseront l'employeur à percevoir leur cotisation syndicale à même leur salaire comme condition de travail.

ARTICLE 26PAIEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

(a) La Compagnie accepte de modifier ses programmes informatisés afin de permettre des déductions syndicales sur les paies d'indemnité hebdomadaires.

(b) L'employeur prélèvera de la paie hebdomadaire de l'employé, le montant autorisé par la Section Locale 235T.

(c) ~~Un chèque fait à l'ordre de la Section Locale 235T,~~ Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac pour le montant des cotisations perçues sera envoyé hebdomadairement au trésorier de la Section Locale 235T.

(d) Sur présentation par le Syndicat d'une liste de ses membres qui sont en retard dans le paiement de leurs cotisations et taxes spéciales, l'employeur congédiera ces employés si ces arrérages ne sont pas acquittés après un avis de sept (7) jours.

ARTICLE 27DÉLÉGUÉ DE DÉPARTEMENT

Le délégué de département pourra travailler n'importe quel jour quand des employés travailleront dans le département qu'il représente et que ce travail comporte une tâche qu'il est en mesure d'accomplir; et il ne sera pas déplacé à un autre département sans le consentement de la majorité des employés de son département.

ARTICLE 28REPRÉSENTANT DU SYNDICAT (président et vice-président)

Le président de la Section Locale 235T et en son absence au-delà de deux (2) jours ouvrables, le vice-président ou l'officier appointé par le Syndicat sera libéré de son travail régulier. Son taux de salaire sera celui de la classification qu'il occupait au moment de son élection, incluant la prime d'équipe s'il y a lieu. Il sera payé pour le surtemps qui se fera dans sa classification dans son département. De plus, il sera autorisé à s'absenter pour activités syndicales et il sera payé selon les conditions mentionnées ci-dessus.

ARTICLE 29ASSEMBLÉE SPÉCIALE DU SYNDICAT

Si à n'importe quel moment, au cours de la période régulière de travail, il est nécessaire de convoquer une assemblée spéciale pour affaire urgente concernant le Syndicat, le comité exécutif communiquera avec l'employeur en donnant les motifs de convocation de l'assemblée et demandera qu'on accorde une permission d'y assister à tous les employés. Cette autorisation pour assemblée spéciale ne devra pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 30ANCIENNETÉ

(a) L'employeur reconnaissant ses responsabilités en ce qui concerne l'efficacité de travail à l'usine et désirant promouvoir l'avancement et la sécurité de ses employés d'après leur état de service, se guidera d'après la liste et les définitions de rangs d'ancienneté ci-après:

- (i) Rang d'ancienneté d'usine - employés non-spécialisés  
Rang d'ancienneté d'usine - métiers spécialisés
- (ii) Rang d'ancienneté du département

ARTICLE 30

suite...

L'ancienneté d'un employé dans un département constitue son ancienneté au travail tel que décrit au tableau de son département.

(b) L'employeur revisera les listes d'ancienneté deux (2) fois l'an. Ces listes seront affichées dans chaque département.

ARTICLE 31ANCIENNETÉ

Tous les employés de l'employeur sont embauchés à l'essai pour une période de deux (2) mois, durant laquelle on considérera ces employés sous probation. Après cette période, leurs droits d'ancienneté remonteront à la date de leur embauchage. Les noms des employés qui ont commencé à travailler le même jour sont inscrits sur ces liste par ordre alphabétique. L'ancienneté ne sera pas modifiée à la suite d'un changement de nom que reconnaît la loi. L'ancienneté ne s'applique pas aux employés sous probation.

ARTICLE 32MISE À PIED ET RAPPEL

(a) (i) Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le personnel, les employés sous probation seront mis à pied les premiers. Si une plus grande réduction est nécessaire, les plus anciens employés sur la liste d'ancienneté de l'usine seront mis à pied les premiers conformément au paragraphe (c) du présent article. Ceci ne s'applique pas aux employés qui ont un métier spécialisé.

(ii) Lors de la mise à pied d'employés de métiers spécialisés, l'ancienneté prévaudra et l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le métier en question sera le premier mis à pied.

(b) Lorsqu'on augmentera le personnel, le dernier mis à pied, d'après la liste d'ancienneté de l'usine, sera le premier rappelé au travail.

ARTICLE 32

suite...

(c) Lors d'une mise à pied autre que les employés sous probation, les plus anciens employés auront le choix entre:

(i) Une indemnité de séparation égale à trente-cinq (35) heures au taux courant payé chaque semaine de la mise à pied jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines dans une période de douze (12) mois, ou de demeurer à leur emploi.

(ii) Si la réduction du personnel devait durer plus de cinq (5) semaines, les plus anciens employés mis à pied les premiers retourneront au travail, et les plus jeunes employés à un nombre égal de ceux-ci, d'après la liste d'ancienneté de l'usine, seront mis à pied sans indemnité de séparation.

(d) Tout employé qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied, peut user de son ancienneté pour déplacer un employé de métier ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il soit qualifié pour exercer ce métier sans autre formation.

(e) Un employé de métier qui possède l'ancienneté et qui est sur le point d'être mis à pied peut user de son ancienneté, en premier lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté et faisant partie d'une autre classification dans les métiers spécialisés à condition qu'il soit qualifié pour effectuer le travail de l'employé de métier qu'il cherche à déplacer, et ceci sans autre formation, ou si cela n'est pas le cas, en second lieu pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté à la production.

(f) Dans tous les cas de rappels d'employés mis à pied, ces rappels se feront dans l'ordre inverse des mises à pied.

(g) Toutefois, dans le cas de rappel dans les métiers spécialisés, la priorité sera accordée suivant l'ordre inverse de la mise à pied dans les métiers respectifs.

(h) Un délai raisonnable sera accordé aux employés mis à pied pour se présenter au travail.

ARTICLE 33DROITS D'ANCIENNETÉ

(a) Tout employé ayant complété sa période de probation ne perdra pas ses droits d'ancienneté dans le cas d'absence causé par un accident ou une maladie.

(b) Les employés mis à pied pour une période excédant cinquante-deux (52) semaines consécutives conserveront leur ancienneté sans l'accumuler.

(c) Tout employé perdra son ancienneté:

- (i) s'il abandonne son emploi;
- (ii) s'il est congédié pour raison valable;
- (iii) s'il est absent pendant six (6) jours ouvrables consécutifs sans fournir de motifs satisfaisants à l'employeur;
- (iv) s'il ne revient pas au travail lorsqu'il est rappelé.

ARTICLE 34ANCIENNETÉ

(a) Les employés, jusqu'à concurrence de quatre (4) qui quitteront le service de l'employeur pour devenir officiers ou représentants du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, ou de la Section Locale 235T, conserveront leurs droits d'ancienneté et les bénéfices marginaux excepté l'assurance salaire court terme. Toutefois, le ou la secrétaire trésorier de la Section Locale 235T bénéficiera de l'avantage de l'assurance à court terme. Le calcul de la pension sera en accord avec les années accumulées durant le temps passé chez l'employeur y compris les années de service de la Section Locale 235T. Advenant leur retour au travail, ils seront affectés à des emplois semblables à ceux qu'ils occupaient lorsqu'ils ont quitté le service de l'employeur.

ARTICLE 34

suite...

(b) Tous les employés promus à un emploi non régi par cette convention collective seront soumis à une période de probation d'une durée de deux mois et après cette période de probation, ils ne pourront plus revenir dans l'unité de négociation. Ceci s'applique aux employés promus après le 30 janvier 1979.

(c) Dans les cas des employés promus à un emploi non régi par cette convention collective avant le 30 janvier 1979 et qui plus tard reviennent dans l'unité de négociation, ne déplaceront ni ne causeront la mise à pied d'aucun employé faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il réintégreront l'unité de négociation, mais conserveront leur ancienneté. Ces employés seront transférés au département de «labour pool». Tous les employés transférés en vertu de ce paragraphe seront obligés de payer leurs cotisations syndicales pour la période qu'ils auront travaillés à un emploi non régi par cette convention collective.

ARTICLE 35DÉLÉGUÉS

Le Syndicat nommera un délégué dans chaque département. Celui-ci pourra faire enquête sur tout grief survenant dans le département qu'il représente. Toutefois, le délégué devra obtenir l'autorisation de son contremaître avant de quitter son travail pour mener son enquête. Cette autorisation ne devra pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 36GRIEFS

Le terme grief tel qu'employé dans cette convention collective signifie toute plainte, mésentente ou litige survenu entre l'employeur et un employé, ou un groupe d'employés ou le Syndicat, quant à l'interprétation, l'application, la violation ou la prétendue violation d'une des dispositions de cette convention collective ou entente intervenue entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 36

suite...

Lorsqu'un grief se présente, on doit procéder de la façon ci-après décrite.

(i) L'employé, ou si l'employé le désire, l'employé accompagné du délégué de son département, exposera son grief à son contremaître, lequel devra lui répondre dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

(ii) Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il présentera son grief par écrit au gérant de son département qui en discutera en présence de son délégué de département, celui-ci aura cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse.

(iii) Si la réponse n'est pas satisfaisante, le président du Syndicat ou en son absence, le vice-président, le délégué du département, l'employé concerné ou un représentant d'un groupe d'employés concernés, discuteront du grief avec le Directeur des Relations Industrielles.

(iv) Si après cinq (5) jours ouvrables, la réponse du Directeur des Relations Industrielles n'est pas satisfaisante, le président et/ou vice-président du Syndicat, le délégué du département ainsi que l'employé concerné ou un représentant d'un groupe d'employés concernés discuteront du grief avec le Directeur du Personnel qui aura dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision.

(v) La partie désirant soumettre un litige à l'arbitrage devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision prise au paragraphe (iv) ci-dessus, en avertir l'autre partie par écrit. Cependant, les limites de temps établies dans ce paragraphe peuvent être prolongées par une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 36

suite...

(vi) Nonobstant ce qui précède, l'employeur ou le Syndicat pourra déposer un grief s'il survient un conflit entre les parties à la suite de divergences de vues relatives à l'interprétation, l'application ou la violation alléguées d'un article de la convention collective. Le grief devra être discuté lors d'une réunion des relations ouvrières et si après cinq (5) jours ouvrables le résultat n'est pas satisfaisant, le grief devra à ce moment être présenté par écrit, signé par l'employeur ou le Syndicat selon le cas, conformément à la section (iv) du présent article, passant outre les étapes (i), (ii) et (iii).

(vii) Nul grief ne sera recevable si plus de soixante (60) jours se sont écoulés depuis l'origine du grief. Cependant les limites de temps établies dans ce paragraphe peuvent être prolongées par une entente écrite entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 37CONSEIL D'ARBITRAGE

(a) Le Tribunal d'arbitrage auquel de tels griefs sont soumis, conformément à la procédure de griefs, et qui sont de la juridiction dudit tribunal selon l'Article 36 ou toute questions relevant de l'interprétation de cette convention collective sera constitué d'un arbitre désigné par les parties, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'avis envoyé par l'une ou l'autre des parties, de son désir de soumettre le litige à l'arbitrage.

(b) Si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à une entente sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu au paragraphe (a), la partie ayant demandé l'arbitrage demandera au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec de nommer un arbitre.

ARTICLE 37

suite...

(c) La sentence arbitrale rendue sera finale et exécutoire et liera les parties.

(d) Les frais encourus par l'arbitre seront répartis à part égale entre les parties.

(e) Le Tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour modifier ou changer cette convention collective, ni pour rendre une sentence incompatible avec les termes et dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 38LETTRES D'ENTENTE

Toutes les lettres d'entente qui sont écrites dans les appendices et signées pour identification par les parties forment une partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 39CONGÉ DE MATERNITÉ

(a) Sur demande écrite et présentation à l'employeur du certificat d'un médecin diplômé attestant de sa grossesse, un congé de maternité sera accordé à toute employée ayant au moins deux (2) mois d'ancienneté à ce moment là. Ce congé de maternité ne commencera pas plus tard que neuf (9) semaines avant la date prévue pour la naissance. L'absence du travail pendant un tel congé de maternité n'entraîne pas la suspension de l'ancienneté.

ARTICLE 39

suite...

(b) Toute employée qui s'est vue accorder un congé de maternité reprendra son emploi antérieur ou un emploi auquel son ancienneté lui donne droit et pour lequel elle est qualifiée à condition de remplir une demande écrite de retour au travail, présenter un certificat écrit du médecin diplômé qui l'a soigné et du médecin de l'employeur attestant de son aptitude physique à accomplir le travail impliqué, et retourner au travail pas plus tôt que six (6) semaines et pas plus tard que dix-sept (17) semaines suivant la naissance.

(c) Des bénéficiaires de grossesse seront payés en accord avec les dispositions de l'assurance groupe.

(d) Un congé sans solde pour l'adoption d'un enfant sera accordé à une femme ou un homme selon les dispositions d'éligibilité de la Loi de l'Assurance-Chômage.

ARTICLE 40COMITÉ DE SÉCURITÉ

(a) L'employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité de prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. L'employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé de dix (10) membres, soit cinq (5) représentants nommés par l'employeur, soit cinq (5) représentants nommés par le Syndicat. La responsabilité de ce comité sera de promouvoir la sécurité et l'hygiène dans l'usine, selon les dispositions de la loi, et il devra se rencontrer au moins une (1) fois par mois.

(b) Tout employé ou groupe d'employés qui ont raison de croire qu'ils travaillent dans des conditions dangereuses ou malsaines, incompatibles avec les risques habituels inhérents à leur occupation, pourront rapporter ces conditions au comité de sécurité par l'intermédiaire du délégué de département qui pourra en discuter à une réunion du comité de sécurité.

ARTICLE 41PRIMES

## (a) CÉDULE DU SOIR

Les employés travaillant à la cédule du soir recevront une prime horaire de 50¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

## (b) CÉDULE DE NUIT

Les employés travaillant à la cédule de nuit recevront une prime horaire de 70¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

## (c) ENTRETIEN - MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Le personnel d'entretien des métiers spécialisés travaillant à la cédule du soir recevra une prime horaire de onze pourcent (11%) de leur taux horaire régulier en supplément de leur taux horaire régulier. Il n'y aura pas de changement à la pratique établie dans l'application de cette clause.

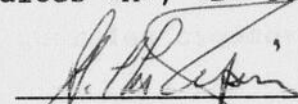
## (d) INSTRUCTEUR

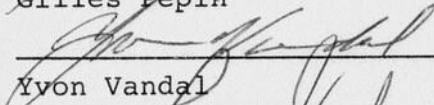
Les employés agissant comme instructeur recevront une prime horaire de 50¢ en supplément de leur taux horaire régulier.

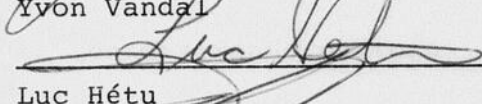
ARTICLE 42DURÉE DE LA CONVENTION

Il est mutuellement convenu que cette convention collective et les stipulations y contenues auront force et effet à partir du premier jour de mai 1984, jusqu'au trentième jour (30e) d'avril 1987. Un avis de négociation en vue du renouvellement de cette convention collective devra être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de son expiration. Au cas où les négociations en vue du renouvellement de la convention collective se poursuivraient au-delà du trentième (30e) jour d'avril 1987; l'employeur et le Syndicat conviennent que cette convention collective ait force et effet durant la poursuite des négociations. L'employeur et le Syndicat ont convenu d'établir l'échelle des taux de salaire indiquée aux Appendices «A», «B» et «C».

RJR-MACDONALD INC.

  
 \_\_\_\_\_  
 Gilles Pepin

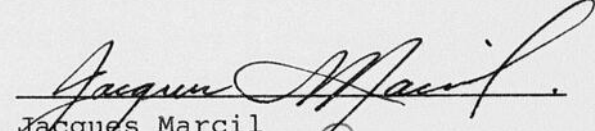
  
 \_\_\_\_\_  
 Yvon Vandal

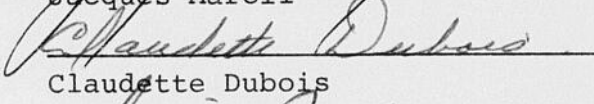
  
 \_\_\_\_\_  
 Luc Héту

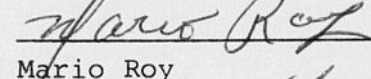
  
 \_\_\_\_\_  
 Martin Bourbonnais

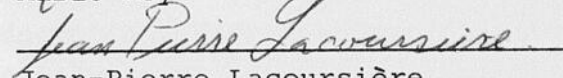
  
 \_\_\_\_\_  
 Pierre Brunelle

LE SYNDICAT INTERNATIONAL  
 DES TRAVAILLEURS DE LA  
 BOULANGERIE, CONFISERIE  
 ET DU TABAC, Section  
 Locale 235T

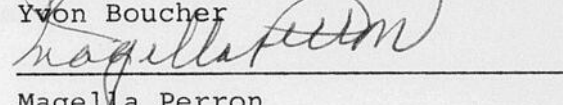
  
 \_\_\_\_\_  
 Jacques Marcil

  
 \_\_\_\_\_  
 Claudette Dubois

  
 \_\_\_\_\_  
 Mario Roy

  
 \_\_\_\_\_  
 Jean-Pierre Lacoursière

  
 \_\_\_\_\_  
 Yvon Boucher

  
 \_\_\_\_\_  
 Magella Perron

APPENDICE «A»TÂCHES EN VIGUEUR LE 1er MAI 1984CLASSE I

- Préposé à l'entretien (lière et 2ième cédule)
- Préposé à la salle à dîner
- Main-d'oeuvre générale (labour pool)

CLASSE II

- Travail général, tous les départements
- Équipe de la machine à emballer les cigarettes
- Équipe de la machine à emballer cellophane
- Peseur, mouleur, 200 grammes
- Équipe d'emballage, 200 grammes
- Receveur sur machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre
- Personnel de plateau
- Préposé à l'entretien de l'édifice
- Préposé aux rebuts
- Préposé au retrait et accumulation des fonds cartons

CLASSE III

- Préposé au métromatic
- Travail général département des cigares
- Receveur sur machine à fabriquer les tubes

CLASSE IV

- Personnel de l'inspection
- Contrôle de la qualité, département des cigares
- Préposé au laboratoire
- Chef d'équipe écotage
- Préposé au matériel
- Équipe d'emballage des manches
- Assistant chef d'équipe, préparation générale des cigares
- Équipe de la machine des 200 grammes
- Opérateur de camion à rebuts
- Équipe d'emballage des tubes

APPENDICE «A»

suite...

CLASSE V

- Recorder (commis)
- Opérateur de la machine à couper Legg
- Préposé à la fabrication de la colle
- Travail général de l'expédition
- Préposé aux robes naturelles
- Opérateur de camion à fourche

CLASSE VI

- Équipe de la machine à emballer les cigarettes attachement TP3
- Opérateur des encaisseuses automatiques attachement TP3

CLASSE VII

- Opérateur de la machine automatique - cigares
- Opérateur de la machine empaqueteuse du tabac coupé
- Préposé aux mélanges
- Vérificateur-distribution interne des matériaux
- Vérificateur/opérateur de chariot élévateur
- Préposé au panneau contrôle (stem process)

CLASSE VIII

- Opérateur de machine d'emballage tabac coupé
- Opérateur de la machine à emballer les cigarettes (à la chaîne)
- Opérateur de la machine à emballer link-up (sans A.C. 4)
- Opérateur des cigarettes bout filtre B
- Opérateur à la machine d'emballage des manches
- Vérificateur/opérateur de chariot élévateur (camion externe)
- Vérificateur interne des équipements et des tabacs

APPENDICE «A»

suite...

CLASSE IX

- Vérificateur à la réception
- Vérificateur à l'expédition
- Assistant chef d'équipe G-13
- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout uni MARK IX
- Opérateur à la machine à filtre PM2
- Opérateur à la machine à fabriquer les tubes
- Vérificateur/préposé au retrait et l'accumulation des couvercles en cartons
- Opérateur de la machine 200 grammes

CLASSE X

- Chef d'équipe préparation générale des cigares
- Chef d'équipe G-13
- Préposé à la préparation des aromates et des sauces

CLASSE XI

- Opérateur à la machine à filtre KDF2
- Opérateur de la machine à emballer les cigarettes (haute vitesse)

CLASSE XII

- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre C
- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre MARK IX
- Opérateur au tableau contrôle préparation générale (interchangeable) PCC1-2, PCC3, PCC4

CLASSE XIII

- Opérateur à la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre MAX S

ÉCHELLE DES SALAIRES

(semaine de trente-cinq heures)

	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>
CLASSE I	14.13	14.34	14.98	15.20
CLASSE II	14.34	14.54	15.20	15.41
CLASSE III	14.54	14.64	15.41	15.52
CLASSE IV	14.64	14.82	15.52	15.71
CLASSE V	14.82	15.04	15.71	15.94
CLASSE VI	15.04	15.10	15.94	16.01
CLASSE VII	15.10	15.27	16.01	16.19
CLASSE VIII	15.27	15.39	16.19	16.31
CLASSE IX	15.39	15.64	16.31	16.58
CLASSE X	15.64	15.72	16.58	16.66
CLASSE XI	15.72	15.93	16.66	16.89
CLASSE XII	15.93	16.15	16.89	17.12
CLASSE XIII	16.15	16.58	17.12	17.57

ÉCHELLE DES SALAIRES

(semaine de trente-cinq heures)

1er mai 1986

	<u>Taux</u> <u>Initial</u>	<u>Taux</u> <u>Maximum</u>
CLASSE I	16.03	16.26
CLASSE II	16.26	16.49
CLASSE III	16.49	16.61
CLASSE IV	16.61	16.81
CLASSE V	16.81	17.06
CLASSE VI	17.06	17.13
CLASSE VII	17.13	17.32
CLASSE VIII	17.32	17.45
CLASSE IX	17.45	17.74
CLASSE X	17.74	17.83
CLASSE XI	17.83	18.07
CLASSE XII	18.07	18.32
CLASSE XIII	18.32	18.80

PROGRAMME D'INTÉRESSEMENTÉCOTAGE

<u>Écoté/Poids</u>	<u>1er mai 1984</u>	<u>1er mai 1985</u>
<u>Livre/Heure</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux horaire</u>
4.00 - 4.24	14.01	14.85
4.25 - 4.49	14.21	15.06
4.50 - 4.74	14.42	15.29
4.75 - 4.99	14.61	15.49
5.00 - 5.24	14.82	15.71
5.25 - 5.49	15.18	16.09
5.50	15.52	16.45

<u>Écoté/Poids</u>	<u>1er mai 1986</u>
<u>Livre/Heure</u>	<u>Taux horaire</u>
4.00 - 4.24	15.89
4.25 - 4.49	16.11
4.50 - 4.74	16.36
4.75 - 4.99	16.57
5.00 - 5.24	16.81
5.25 - 5.49	17.22
5.50	17.60

POSAGE DE ROBE

<u>Cigares/Heures</u>	<u>1er mai 1984</u>	<u>1er mai 1985</u>
	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux horaire</u>
7.20 - 7.44	14.21	15.06
7.45 - 7.69	14.61	15.49
7.70 - 7.94	14.99	15.89
7.95 - 8.19	15.37	16.29
8.20 - 8.44	15.76	16.71
8.45	16.15	17.12

POSAGE DE ROBE

suite...

Cigares/Heures	1er mai 1986
	Taux horaire
7.20 - 7.44	16.11
7.45 - 7.69	16.57
7.70 - 7.94	17.00
7.95 - 8.19	17.43
8.20 - 8.44	17.88
8.45	18.32

RECONDITIONNEMENT DES CIGARES

Tous les cigares devant être reconditionnés (cigar patching) par un poseur de robe, jusqu'à un maximum journalier de cinquante (50) cigares, seront ajoutés à son taux de productivité si ce poseur de robe n'est pas responsable du défaut de fabrication.

ENTRAÎNEMENT AU DÉPARTEMENT DES CIGARES

Le Syndicat reconnaît avoir pris connaissance des programmes d'entraînement pour écotage et posage de robe.

Ces programmes décrivent le processus d'entraînement, les standards de production désirés ainsi que les procédures qui seront suivies dans le cas où ces standards ne seront pas atteints.

APPENDICE «B»

(semaine de trente-cinq heures)

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
Remonteur	18.99	19.69	20.13	20.87
Mécanicien ajusteur	18.46	19.04	19.57	20.18
Huileur	16.61	17.12	17.61	18.15

APPENDICE «B»

suite...

TÂCHES1er mai 1986

Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Remonteur	21.54	22.33
Mécanicien ajusteur	20.94	21.59
Huileur	18.84	19.42

TOUS LES AUTRES DÉPARTEMENTS DE LA PRODUCTIONTÂCHES1er mai 19841er mai 1985

Taux	Taux	Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Mécanicien (millicutter)	-----	19.04	-----	20.18
Mécanicien	17.63	18.32	18.69	19.42

TÂCHES1er mai 1986

Taux	Taux
<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>

Mécanicien (millicutter)	-----	21.59
Mécanicien	20.00	20.78

DÉPARTEMENTS HORS DE LA PRODUCTION

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
Électricien	18.08	19.77	19.16	20.96
Électronicien	18.08	19.77	19.16	20.96
Mécanicien- électricien	17.88	19.58	18.95	20.75
Machiniste	18.77	19.45	19.90	20.62
Soudeur	17.51	18.58	18.56	19.69
Ferblantier- étameur	17.42	18.47	18.47	19.58
Menuisier	17.42	18.47	18.47	19.58
Mécanicien- climatisation	17.51	18.58	18.56	19.69
Aide	-----	16.88	-----	17.89

<u>TÂCHES</u>	<u>1er mai 1986</u>	
	<u>Taux Initial</u>	<u>Taux 6 mois</u>
Électricien	20.50	22.43
Électronicien	20.50	22.43
Mécanicien-électricien	20.28	22.20
Machiniste	21.29	22.06
Soudeur	19.86	21.07
Ferblantier-étameur	19.76	20.95
Menuisier	19.76	20.95
Mécanicien-climatisation	19.86	21.07
Aide	-----	19.14

MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Ce groupe d'employés spécialisés continuera d'être responsable de l'entretien et du bon fonctionnement de la machinerie de l'usine.

On affichera les vacances à ces postes sur tous les tableaux d'affichage de l'usine et le choix des candidats se fera conformément aux dispositions de l'Article 7 sauf celles prévues à l'Appendice «J».

La distribution du travail pour ces employés spécialisés au niveau fonctionnel de l'usine se fera de la façon suivante:

- (a) MÉTIERS DE PRODUCTION  
Chaque employé sera placé dans le département où il a fait application.
- (b) MÉTIERS HORS PRODUCTION  
Chaque employé sera placé là où son habileté sera requise.

APPENDICE «C»ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRES

	<u>1er mai 1984</u>		<u>1er mai 1985</u>	
	Taux	Taux	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES				
Licence 3ième et 4ième classe	17.51	18.30	18.56	19.40

1er mai 1986

	Taux	Taux
	<u>Initial</u>	<u>6 mois</u>
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES		
Licence 3ième et 4ième classe	19.86	20.76

APPENDICE «C»

suite...

CONDITIONS DE TRAVAIL

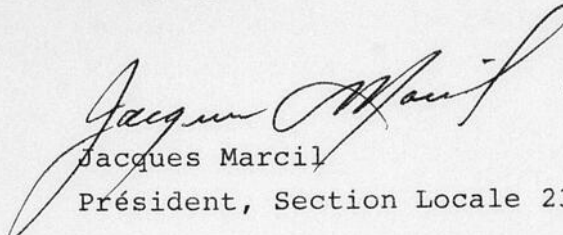
- (a) La semaine moyenne de travail sera trente-six (36) heures.
- (b) Heures supplémentaires au temps et demi pour un travail:
- (i) plus de huit (8) heures un jour ordinaire;
  - (ii) le samedi et le dimanche ou les jours de fêtes qui seront payés à tous les autres employés.
- (c) Les jours de fêtes payés à tous les autres employés seront payés conformément à l'Article 14.

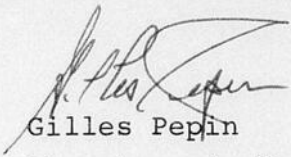
APPENDICE «D»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TRAVAIL DES SOUS-TRAITANTS

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur a l'intention de maintenir sa pratique actuelle de faire exécuter certains travaux en dehors de l'unité de négociation. Avant l'exécution de travaux par un nouveau sous-traitant, l'employeur en discutera avec le Syndicat lors d'une réunion des relations ouvrières. Néanmoins, cette pratique ne causera pas la mise à pied d'employés.

  
 Jacques Marcil  
 Président, Section Locale 235T

  
 Gilles Pepin  
 Directeur du Personnel

APPENDICE «E»LETTRE D'ENTENTE

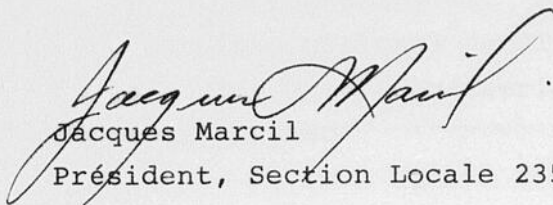
Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

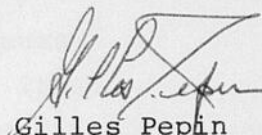
Messieurs,

L'employeur s'engage, advenant la construction d'une ou de nouvelles usines, ou un déménagement de l'usine de Montréal, en tout, ou en partie, à reconnaître l'ancienneté et les bénéfices de ses employés régis par cette convention collective. Non seulement l'ancienneté envers l'employeur mais dans la, ou les nouvelles usines ou qu'elle(s) soit(soient) située(s) à travers le Canada et la priorité d'embauche.

Si l'employeur transfère la production d'un ou des produits à une autre usine au Canada, et que ce transfert ou ces transferts occasionne(nt) une diminution du personnel de l'usine de Montréal, l'employeur s'engage à respecter l'ancienneté et les bénéfices des employés de l'usine de Montréal et la priorité d'embauche en accord avec l'Article 30 et de discuter avec le Syndicat des effets que cela peut avoir sur les employés de Montréal.

En cas de fermeture totale de l'usine, l'employeur s'engage à entreprendre des négociations avec le Syndicat dans le but d'en arriver à une entente qui stipulerait les bénéfices et avantages dont joueraient les employés affectés. L'indemnité de séparation sera de deux semaines et demi (2 1/2) par année de service jusqu'à un maximum d'un (1) an.

  
Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

APPENDICE «F»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU CODE SPÉCIAL

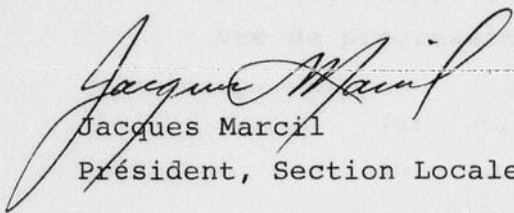
Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

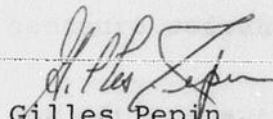
Messieurs,

Concernant le personnel de différents départements déplacés en raison d'installation de nouvelles machines, de changements dans les méthodes ou les besoins de production, il a été convenu entre les parties ce qui suit:

(1) ce personnel ne perdra pas le code régulier qu'il avait avant d'être déplacé. Son taux de salaire sera protégé indéfiniment selon les dispositions de l'Article 6 (c);

(2) l'employé devra retourner en permanence dans son ancien département quand une vacance permanente sera créée. Ce retour sera basé sur l'ancienneté.

  
 Jacques Marcil  
 Président, Section Locale 235T

  
 Gilles Pepin  
 Directeur du Personnel

APPENDICE «G»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DE FORMATION

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Au cours des années passées notre programme de formation, guidé par le comité de formation a opéré avec succès. C'est pourquoi nous désirons poursuivre nos efforts.

APPENDICE «G»

suite...

(1) L'employeur reconnaît l'importance d'offrir des avantages de la formation à tous ses employés de manière à ce qu'ils soient en état de s'adapter aux changements technologiques et/ou d'accroître leur compétence à accéder à des tâches comportant des responsabilités plus grandes et un salaire plus élevé.

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

(3) Afin de permettre aux employés de métiers non-spécialisés de recevoir une formation adéquate leur permettant de poser leur candidature aux postes ouverts de métiers spécialisés.

(4) Compte tenu de ce qui précède, l'employeur s'engage à poursuivre un programme de formation en vue de progression dans les secteurs suivants:

- (a) apprentissage aux métiers spécialisés
- (b) formation relative aux changements technologiques
- (c) aide aux études pour accroître le niveau d'instruction.

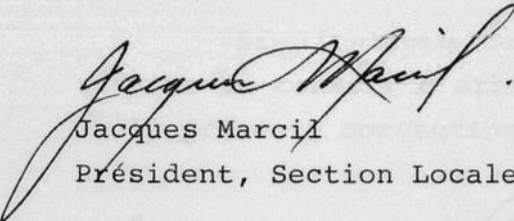
Le but de ce programme de formation est de satisfaire aux exigences de formation et comme ces exigences évoluent, le programme de formation pourra être établi et modifié après discussions entre les parties. À cet effet, le comité de formation sera composé de deux (2) membres représentant l'employeur et de deux (2) membres représentant le Syndicat. Les fonctions de ce comité seront de:

- (a) prendre connaissance du programme par l'intermédiaire des personnes-ressources assignées à l'élaboration du programme. Sur demande, une personne-ressource (ou plus) du Syndicat à l'intérieur de l'usine pourra être libérée à cet effet;

APPENDICE «G»

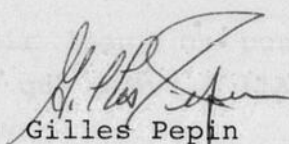
suite...

- (b) discuter du contenu du programme;
- (c) coordonner les différentes étapes d'application du programme;
- (d) ce comité se réunira au besoin.



Jacques Marcil

Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin

Directeur du Personnel

APPENDICE «H»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX BÉNÉFICES-ASSURANCES

Section Locale 235T  
 Syndicat International des Travailleurs  
 de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
 Montréal, Québec

Messieurs,

Comme les régimes de prestations d'assurances-groupe pour les employés de RJR-Macdonald Inc. ne peuvent être l'objet de procédures de grief, l'employeur par conséquent, maintiendra son programme d'assurance en cours jusqu'au jour où ce programme devra être changé par décision législative. Advenant le cas où le gouvernement modifierait son programme d'assurance-santé, toute diminution du coût des programmes de l'employeur qui s'ensuivrait serait alors employée au profit des employés de RJR-Macdonald Inc. sous forme d'avantages supplémentaires permis par la loi, sans déboursés des employés.

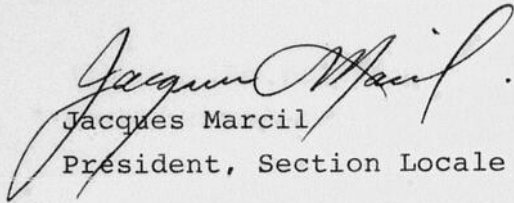
Les contributions requises par un tel programme gouvernemental de la part de l'employeur et des employés seront versées respectivement par l'employeur et les employés, mais il ne sera pas exigé aucune contribution pour les avantages fournis par l'employeur.

APPENDICE «H»

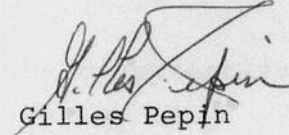
suite...

C'est le désir de l'employeur d'en arriver, par ces mesures, à des avantages plus nombreux et plus grands au profit des employés de RJR-Macdonald Inc. et pour ce faire, l'employeur et le Syndicat en discuteront ensemble et s'entendront à ce sujet.

Si l'entente ne peut avoir lieu, on pourra se référer au conseil d'arbitrage tel que prévu à l'Article 37 de la présente convention collective.



Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

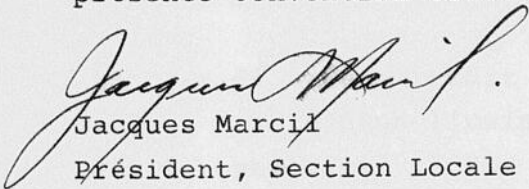
APPENDICE «I»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

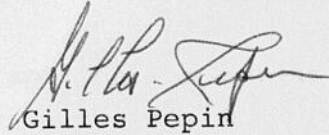
Messieurs,

Étant donné que la procédure de grief ne s'applique pas au régime de retraite, si quelqu'autre révision majeure doit être apportée au régime de l'employeur, les détails en seront étudiés conjointement par l'employeur et le Syndicat et acceptés par les parties.

Si les parties ne peuvent s'entendre, l'un ou l'autre pourra mettre le(s) point(s) en litige à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'Article 37 de la présente convention collective.



Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T



Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

APPENDICE «J»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

L'employeur et le Syndicat acceptent qu'un programme d'apprentissage pour le métier d'ajusteur mécanique soit développé par le comité de formation. Les grandes lignes de ce programme seront ainsi:

(1) Le poste vacant du programme d'apprentissage sera comblé comme suit:

Le poste vacant du département concerné sera noté sur tous les babillards. La sélection des candidats sera en règle avec l'Article 7 et un examen d'aptitude mécanique sera donné. La réussite de cet examen est un prérequis. Cet examen sera expliqué au représentant du Syndicat avant d'être mis en vigueur et ce dernier devra nommer un observateur.

(2) Le candidat qui a réussi deviendra apprenti et devra suivre un programme d'entraînement qui requerra la réussite d'examens à différents stages du programme.

(3) Un échec dans un examen progressif entraînera le retour de ce candidat à son poste précédent.

(4) Lorsque l'apprenti aura terminé avec succès son programme d'apprentissage, il sera transféré aide-mécanicien apprenti dans le département où il a fait application, jusqu'à ce qu'un poste d'ajusteur mécanique devienne vacant.

Cependant, s'il existait pas de poste vacant, l'apprenti sera utilisé où ses services seront requis comme aide-mécanicien apprenti dans le département où il a fait application.

(5) Il sera interdit de faire application à tout autre poste dans l'usine pendant la période d'apprentissage.

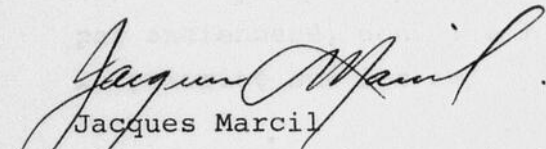
APPENDICE «J»

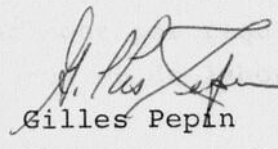
suite...

- (6) Le taux de salaire des aides-mécanicien apprentis sera le suivant:

	INITIAL	2 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
1984:	\$16.58	\$16.74	\$16.90	\$17.06	\$17.28
1985:	\$17.57	\$17.74	\$17.91	\$18.08	\$18.32
1986:	\$18.80	\$18.98	\$19.16	\$19.35	\$19.60

- (7) Il est entendu que l'ouverture d'un poste sera pour la cédule du soir mais que la période d'apprentissage sera faite le jour.

  
Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

APPENDICE «K»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU SURTEMPS

Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

Lorsqu'il y a du surtemps dans un département durant la semaine, les postes seront comblés selon les priorités suivantes:

- (1) par un employé qui travaille à la tâche où il y a du surtemps, peu importe son code;
- (2) par un employé du département, qui a la même tâche, par ancienneté;

APPENDICE «K»

suite...

(3) par un employé du département, peu importe sa tâche, par ancienneté.

Lorsqu'il y a du surtemps dans un département durant la fin de semaine ou le vendredi à la cédule du soir, les postes seront comblés selon les priorités suivantes:

(1) par un employé qui a le code du département et qui travaille à la tâche où il y a du surtemps;

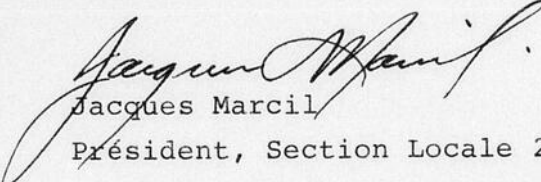
(2) par un employé du département, qui a la même tâche, par ancienneté;

(3) par un employé du département, peu importe sa tâche, par ancienneté, dont les services ne sont pas requis qui aura la priorité sur les employés de réserve et du labour pool.

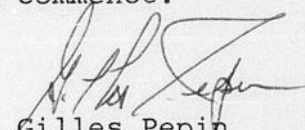
Il est entendu que dans tous les cas, l'employé appelé à faire du surtemps doit travailler dans le département et sur la cédule où il se fait du surtemps. Il devra aussi être qualifié pour faire le travail qui lui est confié.

Si l'une des clauses ci-dessus n'est pas respectée, l'employé lésé aura la priorité de reprendre les heures de surtemps perdues, lorsque son département travaillera en surtemps, et ce dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Si pour une raison quelconque, l'employeur est dans l'impossibilité de faire reprendre le surtemps perdu, l'employeur paiera à cet employé l'équivalent en salaire du surtemps perdu.

Toutefois, dans le cas d'un employé qui fait la double équipe, s'il y a du surtemps durant la période de repas et à la fin de la cédule sur l'équipe de l'employé qu'il remplace, il n'aura pas priorité de faire ce temps supplémentaire, à l'exception d'un employé de métier qui doit compléter un travail urgent qu'il a commencé.

  
Jacques Marcil

Président, Section Locale 235T

  
Gilles Pepin

Directeur du Personnel

APPENDICE «L»LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MÉTIERS SPÉCIALISÉS

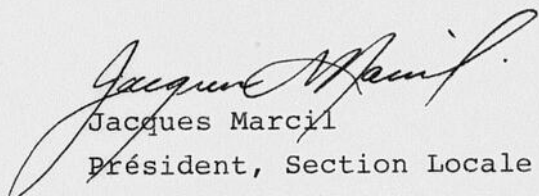
Section Locale 235T  
Syndicat International des Travailleurs  
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac  
Montréal, Québec

Messieurs,

S'il y a un besoin de personnel pour les classifications de métiers spécialisés sur la cédule du jour, il est convenu entre RJR-Macdonald Inc. et le Syndicat Section Locale 235T que la procédure suivante sera appliquée:

- (1) l'ouverture se fera sur la cédule du soir;
- (2) l'employé qui est classifié régulier sur l'une de ces tâches sur la cédule du soir se verra offrir la possibilité de revenir sur la cédule du jour pour combler le poste vacant par ancienneté.

NOTE: Les métiers spécialisés travaillant dans le département des filtres et tubes sont considérés comme faisant parti du département de fabrication de cigarettes.

  
Jacques Marcil  
Président, Section Locale 235T

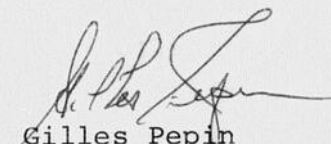
  
Gilles Pepin  
Directeur du Personnel

TABLE DES MATIÈRES

<u>Articles</u>	<u>Titres</u>
24	Affiliation au Syndicat
30,31,34	Ancienneté
2	Arrêt de travail
29	Assemblée spéciale du Syndicat
11	Assignment comme juré/témoin - Congé pour deuil
10	Bénéfices accident-maladie (Indemnité de Salaire)
20	Changements technologiques
40	Comité de sécurité
12	Congé de maladie
39	Congé de maternité
21	Congédiements et suspensions
13	Congés payés
37	Conseil d'arbitrage
23	Cotisation dans l'usine
25	Cotisations syndicales
3	Définition: Employé
35	Délégués
27	Délégué de département
6	Déplacements
8	Déplacements temporaires
22	Dossier personnel
33	Droits d'ancienneté
18	Droits de la Direction
42	Durée de la convention collective
36	Griefs
4	Heures de travail
17	Indemnité de vacances
38	Lettres d'entente
32	Mise à pied et rappel
19	Nouveaux règlements et statuts
26	Paiement des cotisations syndicales
14	Paye des congés payés
16	Paye de vacances
7	Postes vacants
41	Primes
1	Reconnaissance
28	Représentant du Syndicat (président et vice-président)
9	Surtemps
5	Texte et validité de la convention collective
15	Vacances

DÉPÔT

34900

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement            2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-114-01
	Date	Signature	Reception		
	V. Détails	82-01-15			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Intern. des Travailleurs de la Boulangerie Confiserie &amp; du Tabac sect. loc. 235T</b> Att: Jacques Marcil Président 3329 rue Ontario est Montréal, Qué. H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc.</b> 2455 rue Ontario est Montréal, Qué H1L 3E7

Unité de négociation

Entente : Machine Contessa signée 81-09-25  
 Entente: Réajuster le taux horaire des m.tiers specialisees signé 81-09-16

Région	06-06	Activité	1530 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Prenez note que nous avons reçu que deux ententes et non trois comme vous le mentionnez. **Merci.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrotti David</i>	82-01-21

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

RJR-MACDONALD INC.

CORRESPONDANCE INTERNE

114-01

2 ententes

DESTINATAIRE: Yvon Vandal OBJET: Machine Contessa  
COPIE: \_\_\_\_\_ EXPÉDITEUR: D. Dufresne TÉL. POSTE: \_\_\_\_\_  
DATE: Le 25 septembre 1981

Veillez prendre note, qu'à cause d'un changement de méthode de production sur le complexe Contessa, le préposé à la machine d'emballage recevra le salaire de Grade VIII, au même titre que le préposé à la machine d'emballage International.

La Compagnie  
R.J.R. Macdonald Inc.  
D. Dufresne  
Gérant de la production

*D. Dufresne*  
D. Dufresne

La Section locale 235T  
S.I.T.B.C.T.  
Jacques Marcil  
Président

*Jacques Marcil*  
J. Marcil

*Copie conforme à l'original.  
Jacques Marcil*

'82 JAN 15 15 00  
'81 NOV 27 10 25

le 16 septembre 1981

Au début de l'année 1981, le syndicat a fait une demande à la compagnie pour réajuster le taux horaire des métiers spécialisés.

Après avoir étudié le plan d'évaluation, la compagnie a accordée les changements suivants:

METIERS	TAUX HORAIRE ACTUEL 1er mai 1981	NOUVEAU TAUX HORAIRE
Electricien	\$12.99	3 août 1981 \$13.62
Remonteur	12.99	1 juin 1981 13.56
Electronicien	12.99	" 13.62
Mécanicien-Electricien	12.99	" 13.04
Machiniste	12.99	" 13.40
Mécanicien-ajusteur	12.69	" 13.10
Mécanicien Millicutter	12.69	" 13.10
Mécanicien	12.69	" 12.69
Mécanicien Climatisation	12.77	" 12.77
Soudeur	12.77	" 12.77
Menuisier	12.69	" 12.69
Ferblantier Etameur	12.69	" 12.69
Huileur	11.74	" 11.74
Aide	11.38	" 11.38
Mécanicien Machines Fixes:		
Licence 2e classe:	13.35	" 13.35
Licence 3 & 4e classe:	12.57	" 12.57

La Compagnie  
R.J.R. Macdonald Inc.  
Pierre Brunel

*P. Brunel*  
Directeur

La Section locale 235T  
S.I.T.B.C.T.  
Jacques Marcil

*Jacques Marcil*  
Président

*Copie*

*Conforme à l'original  
Jacques Marcil*

82 JAN 15 15 00

81 NOV 27 11 20



Québec

Commissaire  
du Travail

DÉPÔT

3490-0

Dépôt N°:

--	--	--	--

La présente déclaration est faite 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"/> Première convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-114-01
	Date	Signature	Reception		
	voir détails		85-05-01		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, section locale 235T</b> Att.: M. Jacques Marcell 3329 rue Ontario Est Montréal, Qué H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc</b> 2455 rue Ontario Est Montréal, Qué H1L 3E7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1530 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques	
<b>ENTENTE: Modification appendice "A" de la convention collective - poste d'opérateur</b> <b>signée: 85-04-18</b> <b>" Opérateur de Machine Groupeuse 50 gr signée 84-10-17</b>	
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<b>Hierrette David /sg</b>	<b>85-05-22</b>

**Pour renseignements**

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

01-114-01

85 MAI -1 15 31

ENTENTE

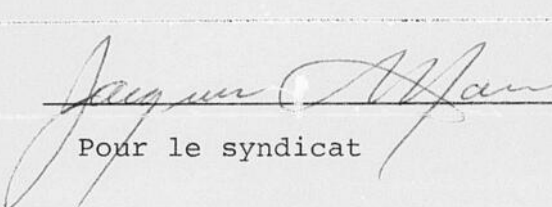
Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part la compagnie RJR.Macdonald Inc.

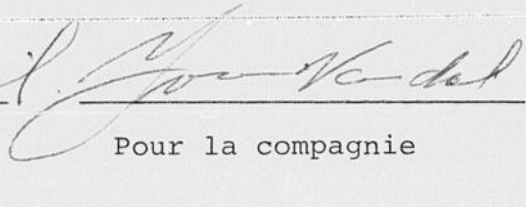
Il est entendu et convenu que le poste d'opérateur à la machine à filtre KDF2 est reclassifié Classe XII.

En vigueur le 1er mai 1985

En foi de quoi les parties ont signé le

18 Avril 1985

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

'85 MAI -1 15 31

## ENTENTE

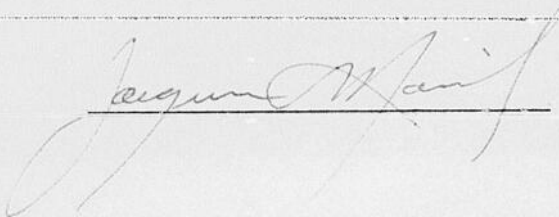
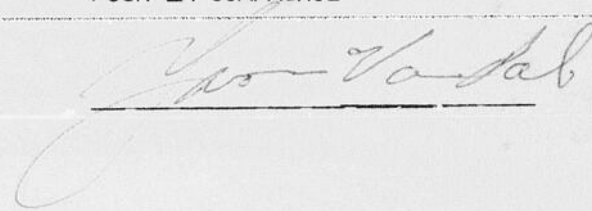
PAR LA PRÉSENTE, IL EST CONVENU ENTRE LE SYNDICAT LOCAL 235 T ET RJR MACDONALD INC. QU'UNE NOUVELLE TÂCHE DU SECTEUR 50 GRAMMES AU DÉPARTEMENT 30, SE TRADUIRA PAR "OPERATEUR DE LA MACHINE GROUPEUSE 50 GR" CLASSE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE, AU TAUX DE \$15.10 L'HEURE.

EN VIGUEUR A LA DATE OÙ L'EMPLOYÉ A ÉTÉ AFFECTÉ À LA TÂCHE.

SIGNÉ LE 17 OCTOBRE 1984

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 6 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-114-01
Date	Signature: <b>v.détails</b> Reception: <b>86-02-21</b> Durée: Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Int. des Travailleurs de la Boul. Con. et du Tabac Sec. Loc. 235-T</b> <b>Att: M. Jacques Marcil</b> <b>3329 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>HLW 1P8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>R.J.R. MacDonald Inc</b> <b>2455 rue Ontario E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>HLL 3E7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>1530 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

**ENTENTES: Opérateur de:**  
**Machine à emballer signée le: 86-01-16**  
**Machine à fabriquer 86-06-03**  
**Machine à tubes 85-03-19**  
**Recureuse automatique**

a) Encaisseuses - signée: 86-01-17  
 b) Assistant-opérateur (200g) Préposée aux timbreuses signée le: 86-02-06

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Céline Carette/dg** *cc* Date: **86-04-04**

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

# RJR-MACDONALD INC.

## ENTENTE

Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Préposé aux Timbreuses

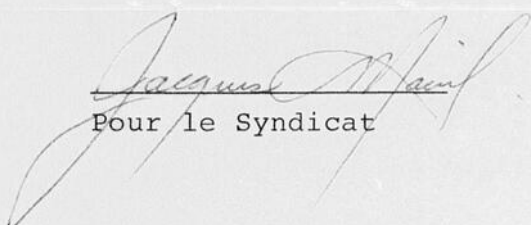
Classe VI

Taux initial: \$15.94

Taux maximum: \$16.01

En vigueur le 5 août 1985.

En foi de quoi, les parties ont signé le 6 février 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

MB  
FEB 21 13 09

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ENTENTE

Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac Section locale 235T et d'autre part la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

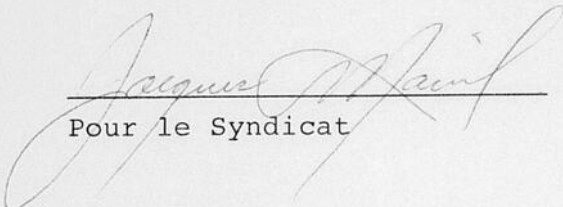
Il est entendu et convenu que deux (2) nouveaux postes s'ajoutent à la présente convention collective:

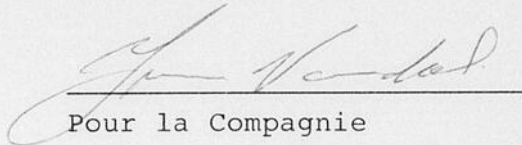
- Assistant opérateur de la machine 200 grammes  
Classe X  
Taux initial: \$16.58  
Taux maximum: \$16.66
  
- Opérateur des encaisseuses automatiques 200 grammes  
Classe VI  
Taux initial: \$15.94  
Taux maximum: \$16.01

De plus, il est entendu que le poste d'opérateur de la machine 200 grammes est reclassifié classe XI à \$16.89 et que le poste d'équipe de la machine des 200 grammes est reclassifié classe V à \$15.94.

En vigueur le 6 août 1985

En foi de quoi, les parties ont signé le 17 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

NO. FEB 21 11 09

UNION DU SYNDICAT  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
1000 1000

ENTENTE

Modification à l'appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de Recureuse Automatique

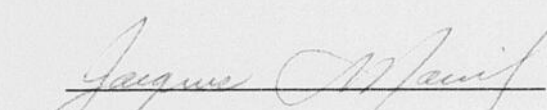
Classe: V

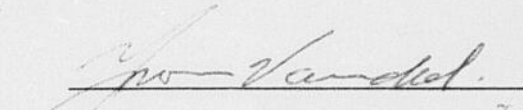
Taux initial: \$14.82

Taux maximum: \$15.04

En vigueur le: 9 janvier, 1985

En foi de quoi les parties ont signé le 19 mars 1985

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

NO 111 21 11 08

COMITÉ DE CONCORDIA  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
1985

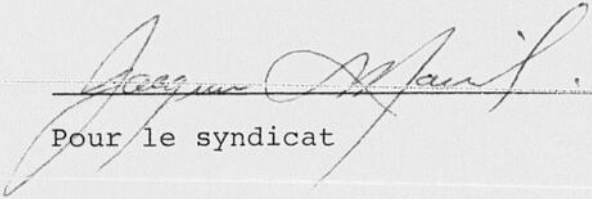
ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et tabac section locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-MACDONALD INC.

Il est entendu et convenu que le poste d'opérateur à la machine à fabriquer des tubes est reclassifié classe X à 16.66\$ l'heure.

En vigueur le 3 juin 1985

En foi de quoi les parties ont signé le 3 juin 1985

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

Code d'emploi 445

MS FEB 21 13 08

COMMISSION  
GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
1985

# RJR-MACDONALD INC.

## ENTENTE

Modification à l'Appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de la machine à fabriquer les cigarettes à bout filtre PROTOS

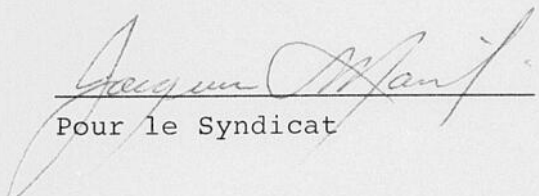
Classe XIV

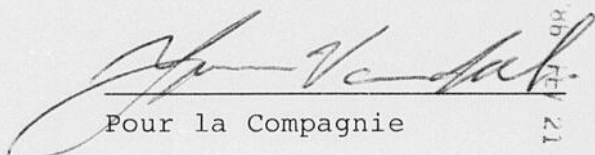
Taux initial: \$17.57

Taux maximum: \$18.00

En vigueur le 2 mai 1985.

En foi de quoi, les parties ont signé le 16 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

86 JAN 21 13 08

BUREAU DE COMMISSION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

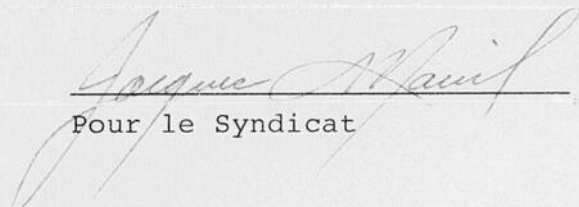
ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, Section locale 235T et d'autre part, la Compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'opérateur de la machine à emballer les cigarettes (haute vitesse) est reclassifié Classe XII à \$17.12 l'heure.

En vigueur le 20 janvier 1986.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

86 FEB 21 13 09

DIRECTOR DU BUREAU  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL



86 SEP 17 14:23  
cm

ENTENTE

Modification à l'appendice "A" de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat International des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, section locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-MACDONALD INC.

Il est entendu et convenu qu'une nouvelle tâche s'ajoute à la présente convention collective:

Opérateur de la machine à emballer les cigares YORK

Classe:VIII

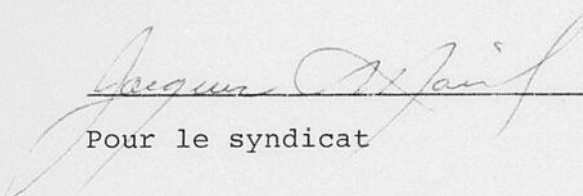
Taux initial:\$17.32

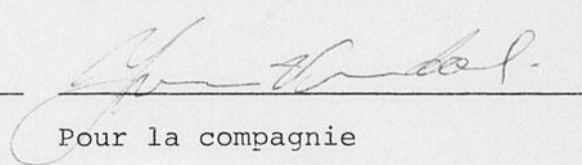
Taux maximum:\$17.45

Il est également entendu que l'employé affecté à ce poste, opérera deux (2) machines.

Date d'entrée en vigueur le 6 mai 1986

En foi de quoi les parties ont signé le 5 juin 1986

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

86 SEP 17 14:23

ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat international des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part, la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'équipe de la machine à empaqueter cellophane classe 11 est reclassifié classe 1V.

En vigueur le 25 août 1986.

En foi de quoi les parties ont signé le 19 août 1986

Claudette Dubois  
Pour le syndicat

John Y. Vidal  
Pour la compagnie

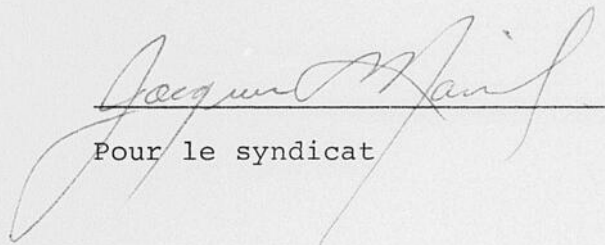
ENTENTE

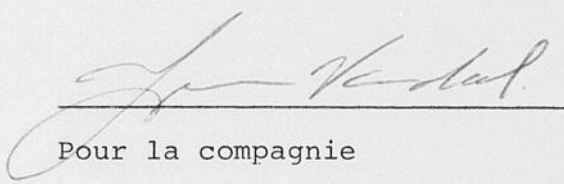
Par la présente, il est entendu et convenu entre le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et la Compagnie RJR-MACDONALD INC. que les nouveaux mécaniciens en climatisation travaillant sur une équipe régulière de soir obtiennent une prime de 11%. Cependant, ceci ne s'applique pas aux aides, et aux mécaniciens de climatisation qui sont "" salaires étoilés "".

En vigueur le 8 septembre 1986

En foi de quoi les parties ont signé le

10/9/86

  
Pour le syndicat

  
Pour la compagnie

'86 SEP 17 14:23

ENTENTE

Modification à l'appendice A de la convention collective de travail intervenue entre: d'une part, le syndicat international des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et Tabac, Section Locale 235T et d'autre part la compagnie RJR-Macdonald Inc.

Il est entendu et convenu que le poste d'équipes de la machine 200 grammes Classe V est reclassifié Classe VI.

En vigueur le 18 aout 1986

En foi de quoi les parties ont signé le 13/8/86

Gaudette Dubois

Pour le syndicat

[Signature]

Pour la compagnie