

No.

9500-19

NOM

Vachon, Hiv de Pulinan Inc.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VACHON, DIVISION DE CULINAR INC. (Employés de bureau)
3115, boul. de l'Assomption
Montréal, P.Q.

(Ci-après appelé "l'Employeur")

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1018
M.T.M.S.R.

ET: EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME
GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A
COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIEES, local 973

(Ci-après appelée "L'Union")

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT DE LA CONVENTION	
ANCIENNETE	5
ANNEXES	19
CAPITAINE	2
COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	17
CONGEDIEMENT	4
CONGES	9
CONGES DE MALADIE	12
CONGES SOCIAUX	9
CONGES STATUTAIRES	11
COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION	2
DROIT DE DIRECTION	1
DUREE	17
FRAIS DE DEPLACEMENT	12
GREVE ET LOCK-OUT	4
HEURES DE TRAVAIL	14
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	3
PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED	6
RECONNAISSANCE ET BUT DE LA CONVENTION	1
REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES....	16
SALAIRES	16
SECURITE	12
SECURITE SYNDICALE	1
TABLEAUX D'AFFICHAGE	9
TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
VACANCES ANNUELLES	13

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation accordé à l'Union des Employés de Boulangerie, Laiterie, Crème glacée, Produits alimentaires, Vendeurs à commission et Industries alliées, local 973 émis le 3 mars 1982.
- 1.02 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants respectifs, d'établir les conditions de travail justes et équitables des salariés, et de prévoir les mécanismes de règlement des griefs.
- 1.03 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination ou coercition contre tout employé à cause de ses relations avec l'Union.

ARTICLE 2 - DROIT DE DIRECTION

- 2.01 La direction des affaires de l'Employeur et la direction de son personnel sont du seul ressort de l'Employeur en autant qu'il n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout employé régi par la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dès qu'il a complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation.
- 3.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion par l'Union, mais un tel salarié demeure assujetti aux dispositions de la clause 4.01.

ARTICLE 4 - COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION

- 4.01 L'Employeur doit déduire de la paie de tout employé, ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, la cotisation syndicale établie par l'Union en conformité à ses règlements.
- Les changements au montant de la cotisation syndicale dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.
- 4.02 L'Employeur doit déduire de la paie d'un employé, ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, les droits d'initiation de l'Union établis en conformité à ses règlements.
- Les changements au montant des droits d'initiation dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.
- 4.03 L'Employeur transmet les sommes ainsi perçues aux bureaux de l'Union, avec la liste des déductions effectuées, les noms des employés visés et des employés qui ne font pas l'objet des déductions. Cette liste est transmise par courrier au plus tard le quinzième jour de la période financière de l'Employeur qui suit celle durant laquelle lesdites déductions ont été effectuées.
- 4.04 L'Employeur fait signer à tout nouvel employé dès son embauchage, une carte d'adhésion à l'Union et une formule de retenue syndicale; il transmet ces documents aux bureaux de l'Union.
- 4.05 L'Employeur inscrira sur les formules T-4 le montant des cotisations syndicales à chaque année.

ARTICLE 5 - CAPITAINE

- 5.01 En accord avec ses règlements, l'Union peut désigner un (1) capitaine d'atelier choisi parmi les employés ayant au moins un (1) an de service continu, pour représenter les employés relativement à l'application des dispositions de la convention. L'Union doit informer l'Employeur par écrit du nom du capitaine désigné.

- 5.02 L'Employeur doit informer l'Union de l'embauchage de tout nouvel employé et des changements dans le personnel régi par la convention. Lorsque possible, l'Employeur informe le capitaine d'atelier avant de mettre un employé à pied. Cette information est considérée confidentielle.
- 5.03 Le capitaine d'atelier peut, pendant une période raisonnable, sujet cependant à l'efficacité des opérations, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs ou pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 6.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 6.02 Tout grief doit être formulé par écrit, par l'employé concerné, et il est d'abord discuté par l'employé, le capitaine et un représentant de l'Employeur. Un grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident qui y a donné lieu.
- 6.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le représentant de l'Employeur doit y répondre par écrit, sinon le grief est porté à la deuxième (2ième) étape.
- 6.04 A défaut du règlement du grief, l'Union peut le soumettre au Gérant régional des ventes à l'occasion d'une rencontre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 6.03.
- 6.05 A défaut du règlement du grief avec le Gérant régional des ventes dans les délais prévus au paragraphe 6.04, l'Union peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief au Directeur du Personnel ou au Gérant des Relations de travail de Vachon, en présence d'un représentant de l'Union.
- 6.06 A défaut du règlement du grief dans les délais prévus au paragraphe 6.05, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants, soumettre le grief à un arbitre unique. Les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'une entente dans un délai de quinze (15) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours ci-dessus mentionné, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de désigner cet arbitre.

- 6.07 Les parties peuvent convenir d'extensionner les délais prévus au présent article.
- 6.08 Un arbitre ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, soustraire, ni y suppléer.
- 6.09 L'Employeur convient de ne pas régler un grief directement avec un employé sans le consentement de l'Union lorsqu'un grief a franchi l'étape prévue au paragraphe 6.03.
- 6.10 Tout règlement d'un grief doit être constaté par écrit.

ARTICLE 7 - CONGEDIEMENT

- 7.01 Un employé qui croit avoir été injustement suspendu ou congédié, doit soumettre son grief directement au Gérant régional des ventes dans les trois (3) jours ouvrables de sa suspension ou de son congédiement.
- 7.02 Le Gérant régional des ventes doit répondre par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un grief. Après cette étape, la procédure est celle prévue au paragraphe 6.05 et suivants.
- 7.03 Si un congédiement est annulé ou réduit en suspension, ou si une suspension est réduite ou annulée, soit par entente entre les parties, soit par décision arbitrale, l'employé peut être réintégré avec une compensation totale ou partielle, en tenant compte des revenus qu'il a pu gagner ailleurs.
- 7.04 Quand un employé est congédié sans avis, le capitaine sera avisé et l'employé aura le droit de rencontrer son capitaine avant de quitter les lieux de l'Employeur et ce, si le capitaine est présent à ce moment-là.
- 7.05 Tout rapport disciplinaire inscrit au dossier d'un employé est effacé lorsqu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans qu'il ait une nouvelle inscription.

ARTICLE 8 - GREVE ET LOCK-OUT

- 8.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec, toute grève et tout lock-out sont prohibés en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

- 8.02 Durant la durée de cette convention, ne sera pas considéré comme violation de cette convention, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légale étant établie par une autre union ou une autre unité. Avis de reconnaissance de telle ligne de piquetage sera fait, par écrit, par l'Union.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours continus avec l'Employeur; l'ancienneté sera alors rétroactive à la dernière date d'embauche.
- 9.02 Un employé à l'essai ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.
- 9.03 Pour les fins d'application des dispositions de la convention, l'ancienneté signifie la durée continue de service avec l'Employeur, accumulée au sein de l'unité de négociation, depuis son dernier embauchage, et ce, pour tout employé régi par la convention.
- 9.04 Pour déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles dues à chaque employé, l'ancienneté reconnue est la durée continue de service avec l'Employeur à quelque poste que ce soit.
- 9.05 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, au plus tard le 1er février de chaque année, la liste d'ancienneté telle que définie à la clause 9.01 et à en remettre une copie à l'Union.
- 9.06 Un employé perd son ancienneté seulement dans les cas suivants:
- A) Si l'employé quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
 - B) Si l'employé est congédié pour cause juste et suffisante;
 - C) Si l'employé est mis à pied pour une période continue excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, l'employé sur la liste de rappel accumule de l'ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois;

- 10.03
- D) Si après avoir été mis à pied l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie ou pour un travail n'excédant pas deux (2) mois; une copie de cette lettre est transmise à l'Union; cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger ce délai;
- 10.04
- E) Si l'employée est absente pour cause de grossesse pendant une période excédant neuf (9) mois en tout, avant ou après l'accouchement; cette période peut être extensionnée après entente entre les deux (2) parties;
- 10.05
- F) Si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
- 10.06
- G) Si l'employé s'absente du travail quatre (4) jours ouvrables consécutifs ou plus sans permis ou avis, sauf dans le cas de force majeure.

9.07 Tout employé qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté et continue à accumuler son ancienneté, sujet toutefois aux dispositions de la clause 9.06.

ARTICLE 10 - PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED

- 10.01 L'Employeur affiche, sur les tableaux appropriés, toute offre d'emploi relative à un poste régi par la convention, dans la mesure où il s'agit d'un poste nouveau ou devenu vacant. La période d'affichage est de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 10.02 L'offre d'emploi mentionne le titre de l'emploi, le sommaire des fonctions, les exigences requises, l'horaire quotidien individuel, les taux de salaire minimum et maximum prévus pour cet emploi et la date où le poste est disponible. L'Employeur remet deux (2) copies de l'offre d'emploi à l'Union, au cours de la période d'affichage.

- 10.03 L'Employeur s'engage à ce que les exigences demandées soient pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler et, sur demande de l'Union, à fournir les informations relatives à l'établissement de celles-ci.
- A l'intérieur de la période d'affichage, tout employé peut offrir ses services à l'Employeur par écrit.
- 10.04 L'Employeur fait parvenir à l'Union, dans les plus brefs délais, une (1) copie de la postulation sur l'offre d'emploi de chacun des employés ayant postulé au cours de la période d'affichage.
- 10.05 Les représentants syndicaux peuvent postuler un emploi au nom d'un employé absent pour quelque raison que ce soit.
- 10.06 La candidature d'un employé absent pour raison de maladie ou d'accident sera considérée au même titre que s'il était à son emploi, si son retour au travail est prévu à l'intérieur d'une période d'un (1) mois de la sélection et si l'évaluation du candidat est possible durant le processus de sélection. Toutefois, la restriction de retour au travail ne s'applique pas à une employée en congé de maternité.
- 10.07 L'Employeur évalue les candidatures des employés ayant présenté une offre de service. Parmi les employés qualifiés, l'Employeur accorde le poste disponible au candidat dont les qualifications correspondent le plus adéquatement aux exigences requises.
- 10.08 Dans le cas de qualifications relativement égales entre plusieurs employés qualifiés, l'Employeur choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté.
- 10.09 Pour les fins d'application de la présente clause, un employé n'est éligible à une mutation que dans la mesure où il occupe son poste actuel depuis au moins six (6) mois.
- 10.10 Le candidat retenu a droit à une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables. Au cours de cette période, l'employé peut décider de retourner à son ancien poste.
- 10.11 Dans tous les cas où une offre d'emploi a été affichée, l'Employeur communique, par écrit, sa décision à l'Union.

- 10.12 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
- 10.13 Dans le cas d'un emploi temporairement vacant, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 10.01 ci-dessus et, lorsque requis, cet emploi est comblé de la façon suivante:
- Lorsqu'un poste requiert d'être comblé temporairement, l'Employeur affecte sur ce poste l'employé ayant le plus d'ancienneté dans une classe d'emploi inférieure à la condition de satisfaire aux exigences demandées pour un tel poste temporaire. Le taux de salaire de l'employé affecté sera alors ajusté conformément à la clause 22.05 si la durée de remplacement est pour une journée et plus.
- 10.14 L'Employeur s'engage à informer l'Union de la création de tout nouveau poste à l'intérieur d'un emploi régi par la présente convention.
- 10.15 Dans tous les cas de mise à pied ou d'abolition de poste à l'intérieur d'un emploi, l'employé dans cet emploi ayant le moins d'ancienneté est désigné le premier.
- 10.16 L'employé ainsi désigné peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans un emploi dont le taux de salaire maximum est égal ou inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe, dans la mesure où il possède les exigences requises.
- 10.17 Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté parmi les employés qui rencontrent les exigences demandées pour la tâche. L'Employeur informe par écrit l'Union de sa décision de procéder à une (ou des) mise(s) à pied ou d'abolir un (ou des) poste(s) en indiquant la façon dont il prévoit en pratique appliquer les règles.
- 10.18 Dans le cas de licenciement ou de mise à pied, l'Employeur donne aux employés qui sont effectivement impliqués par un déplacement ou une mise à pied, les avis écrits suivants avant la mise en application de ce déplacement ou de cette mise à pied:
- Une semaine pour les employés ayant moins d'un an d'ancienneté;
 - Deux semaines pour les employés ayant plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté;

- Quatre semaines pour les employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

10.19 Si l'Employeur ne donne pas aux employés les avis de mise à pied prévus dans cette convention, il doit dédommager les employés affectés pour l'équivalent des jours qui manquent en salaire.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

11.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union des tableaux d'affichage appropriés aux besoins de celle-ci pour qu'elle y affiche des avis de convocation ou d'autres avis du même genre dûment signés par des représentants officiels de l'Union et dont copie est remise à l'Employeur.

ARTICLE 12 - CONGES

12.01 L'Employeur peut accorder un congé, sans paie, par écrit. Toute personne absente avec telle permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant son absence.

12.02 L'Employeur pourra accorder un congé, sans paie, à pas plus d'un (1) employé à la fois pour activités syndicales et tel congé ne sera pas pour une période de plus de cinq (5) jours de calendrier par année de convention. L'Union avisera l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 13 - CONGES SOCIAUX

13.01 Un permis d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint et ce, à compter du jour du décès.

13.02 Un permis d'absence de trois (3) jours, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

- 13.03 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père ou sa grand-mère, soit le jour des funérailles s'il s'agit d'un (1) jour ouvrable.
- 13.04 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant et lors du mariage de l'employé s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- L'Employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 13.05 Un employé légalement tenu d'agir comme juré, reçoit de l'Employeur, pendant la durée de son terme, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et le salaire régulier qu'il aurait reçu pour les jours normalement travaillés.
- Dans ce cas, l'employé doit aviser l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de sa sélection comme juré.
- Pour être éligible au paiement prévu à la présente clause, l'employé doit exhiber à l'Employeur le document de la Cour établissant la durée de son terme et les indemnités reçues.
- 13.06 Un congé de maternité, sans solde, est accordé à l'employée, pour une période maximum de neuf (9) mois, à la condition qu'elle fournisse à l'Employeur une autorisation écrite à cet effet de la part de son médecin traitant et acceptée par le médecin de l'Employeur.
- 13.07 L'Employée visée par la clause 13.06 doit aviser l'Employeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de son intention de revenir au travail.
- 13.08 Il est toutefois entendu qu'une employée qui serait incapable de revenir au travail pour des raisons d'ordre médical, à la fin de son congé de maternité, a droit à une autorisation d'absence pour maladie sujet aux dispositions de la clause 16.02.
- 13.09 Les seuls bénéficiaires auxquels l'employée a droit au cours d'un tel congé de maternité sont ceux relatifs aux bénéficiaires d'assurance-collective et au régime de retraite, dans la mesure où l'assureur y consent et les coûts sont partagés entre l'Employeur et l'employée de la même façon que si elle était au travail.

ARTICLE 14 - CONGES STATUTAIRES

- 14.01 Les congés statutaires suivants sont chômés et payés à l'employé qui a complété sa période de probation et qui est présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé statutaire, à moins qu'il puisse prouver que son absence est due à une raison hors de son contrôle:
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Lundi de Pâques
 - La Fête de Dollard
 - La St-Jean-Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâce
 - La journée précédant le Jour de Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain du Jour de Noël
 - La journée précédant le Jour de l'An
- 14.02 Les congés statutaires sont observés la journée occurrente à moins que les gouvernements Provincial et Fédéral fixent une autre journée. Cependant, sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.
- 14.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés à la clause 14.01 coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à tout autre jour ouvrable conformément à la clause 14.02.
- 14.04 Un congé statutaire n'est pas payé à un employé absent pour maladie depuis plus de quinze (15) semaines consécutives ou à une employée absente pour cause de grossesse. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant versé par l'assurance-salaire et le paiement normal du congé statutaire.
- 14.05 Si un congé statutaire se situe à l'intérieur de la période de vacances d'un employé, le congé statutaire peut être déplacé à la journée du choix de l'employé après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 15 - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 15.01 L'employé appelé à se déplacer à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement des frais autorisés et encourus, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 16 - CONGES DE MALADIE

- 16.01 Un employé qui a complété six (6) mois de service ou plus au 1er mai de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour l'année qui suit.

- 16.02 Un employé reçoit une rémunération équivalente à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien pour chaque congé de maladie qu'il utilise.

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

- 16.03 Au mois de mai suivant, l'Employeur verse à un employé, pour chaque jour d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année qui se termine, un montant égal à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien au taux en vigueur le 30 avril précédent.

- 16.04 Les congés de maladie auxquels a droit un employé peuvent être utilisés par ce dernier pour des motifs autres que la maladie, à la condition qu'il en ait obtenu la permission de son supérieur immédiat au moins la veille. Ces jours d'absence lui seront alors payés selon la clause 16.02.

- 16.05 Au départ d'un employé, les crédits-maladie ou primes d'assiduité seront monnayables.

ARTICLE 17 - SECURITE

- 17.01 L'Employeur prendra toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité des employés dans leurs lieux de travail et durant leurs heures de travail.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

- 18.01 La durée de service continu d'un employé chez l'Employeur, en vue de déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles auxquelles il a droit, est calculée au 1er mai de chaque année.
- 18.02 L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale des vacances annuelles excède deux (2) semaines.
- 18.03 L'employé ayant un (1) an ou plus et moins de quatre (4) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- 18.04 L'employé ayant quatre (4) ans ou plus et moins de onze (11) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- 18.05 L'employé ayant onze (11) ans ou plus et moins de dix-neuf (19) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de quatre (4) semaines.
- 18.06 L'employé ayant dix-neuf (19) ans ou plus et moins de vingt-huit (28) ans de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de cinq (5) semaines.
- 18.07 L'employé ayant vingt-huit (28) ans ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de six (6) semaines.
- 18.08 Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé reçoit une rémunération de vacances égale à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours ou son salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances, le plus avantageux des deux s'applique.

Dans le cas où une personne est absente pour quelque raison que ce soit pour une période excédant deux (2) mois, cet employé n'aura droit qu'au paiement de ses vacances en fonction du pourcentage mentionné ci-dessus seulement.

- 18.09 Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre, cinq ou six fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- 18.10 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit sera affichée pas plus tard que le 1er février de chaque année, et les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité dans le choix de leur date de vacances.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 Le nombre d'heures régulières de travail est de trente-cinq heures (35) par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- L'horaire quotidien individuel de travail est déterminé par l'Employeur et communiqué par écrit à l'employé cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application. Cet horaire quotidien individuel de travail se situe entre 7h30 et 17h00.
- 19.02 Une période d'une (1) heure est allouée pour le repas entre 11h30 et 13h30.
- 19.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire est allouée vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé en plus du nombre d'heures régulières de travail ou en dehors de son horaire quotidien de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- 20.02 Le taux de base utilisé pour rémunérer le travail en temps supplémentaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par son nombre d'heures régulières de travail.

- 20.03 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux de base.
- 20.04 A) Tout travail en temps supplémentaire effectué le samedi après trois heures et demie (3½) de temps supplémentaire effectué cette journée-là est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base.
- B) Tout travail en temps supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base.
- 20.05 Tout travail en temps supplémentaire effectué un jour de congé statutaire est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base et cela en plus de sa journée régulière.
- 20.06 L'Employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés.
- 20.07 L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, pour une période de plus de trois (3) heures continues, précédant immédiatement ou suivant immédiatement son horaire quotidien, reçoit un montant de cinq dollars (\$5.00) pour son repas.
- 20.08 L'employé ayant une raison valable à fournir à l'Employeur est excusé par celui-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- 20.09 Un employé ayant quitté son poste, au terme de son horaire quotidien, sans avoir été informé avant son départ qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire, reçoit pour le travail effectué en temps supplémentaire, un minimum de trois (3) heures à cent cinquante pour cent (150%) ou deux cents pour cent (200%) du taux de base, selon le cas.
- 20.10 Nonobstant la clause 20.09, l'employé qui a été informé d'avance qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour de congé statutaire, reçoit une rémunération d'au moins minimum trois (3) heures au taux de base ou une rémunération selon les dispositions du présent article, le plus avantageux des deux s'appliquant.
- 20.11 Sur demande de l'employé, l'Employeur accorde une période de temps libre équivalente au taux de rémunération applicable pour compenser les heures effectuées en temps supplémentaire. Le congé doit se prendre dans un délai raisonnable à une date convenant mutuellement à l'employé et à son supérieur immédiat.

- 20.03 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux de base.
- 20.04 A) Tout travail en temps supplémentaire effectué le samedi après trois heures et demie (3½) de temps supplémentaire effectué cette journée-là est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base.
- B) Tout travail en temps supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base.
- 20.05 Tout travail en temps supplémentaire effectué un jour de congé statutaire est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux de base et cela en plus de sa journée régulière.
- 20.06 L'Employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés.
- 20.07 L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, pour une période de plus de trois (3) heures continues, précédant immédiatement ou suivant immédiatement son horaire quotidien, reçoit un montant de cinq dollars (\$5.00) pour son repas.
- 20.08 L'employé ayant une raison valable à fournir à l'Employeur est excusé par celui-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- 20.09 Un employé ayant quitté son poste, au terme de son horaire quotidien, sans avoir été informé avant son départ qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire, reçoit pour le travail effectué en temps supplémentaire, un minimum de trois (3) heures à cent cinquante pour cent (150%) ou deux cents pour cent (200%) du taux de base, selon le cas.
- 20.10 Nonobstant la clause 20.09, l'employé qui a été informé d'avance qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour de congé statutaire, reçoit une rémunération d'au moins minimum trois (3) heures au taux de base ou une rémunération selon les dispositions du présent article, le plus avantageux des deux s'appliquant.
- 20.11 Sur demande de l'employé, l'Employeur accorde une période de temps libre équivalente au taux de rémunération applicable pour compenser les heures effectuées en temps supplémentaire. Le congé doit se prendre dans un délai raisonnable à une date convenant mutuellement à l'employé et à son supérieur immédiat.

- 20.12 Toutefois, un employé ne peut se prévaloir de cette disposition pour bénéficier d'un congé excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 21 - REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- 21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le régime d'assurance-collective et le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur aux conditions existantes.

- 21.02 Il est convenu que le plan d'assurance-groupe demeure enregistré à la Commission d'Assurance-chômage aux fins de bénéficier d'un rabais du taux de cotisation déterminé par celle-ci. Ce rabais va à l'employeur en échange de bénéfices prévus à la présente convention.

ARTICLE 22 - SALAIRES

- 22.01 Les salaires qui sont payés aux employés régis par cette convention sont ceux indiqués à l'annexe "A" de la présente.

- 22.02 L'employé qui n'a pas atteint le maximum de sa classe progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date anniversaire.

- 22.03 A) Dans les cas de promotion ou de reclassification, l'employé reçoit le salaire suivant:

1. le taux minimum de sa nouvelle classe d'emploi, ou
2. son taux de salaire actuel majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon dans son échelle actuelle multiplié par le prorata du nombre de mois écoulé depuis sa dernière révision ou depuis son accession à l'emploi s'il n'a pas atteint le maximum de son échelle actuelle, et majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon de sa nouvelle échelle. Ce montant est arrondi à l'échelon immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle sans toutefois dépasser le maximum.

Le plus avantageux des deux s'appliquant.

- B) La date anniversaire de l'employé devient la date d'entrée en fonctions dans le nouveau poste.

- 22.04 Dans le cas de rétrogradation, l'employé reçoit le salaire maximum de sa nouvelle classe ou son salaire actuel si ce dernier est le moindre des deux.
- 22.05 A) L'employé requis de remplacer temporairement un autre employé à une classe supérieure à la sienne reçoit le taux de salaire minimum de la nouvelle classe.
- B) L'employé requis de remplacer temporairement un autre employé à une classe égale ou inférieure à la sienne maintient son salaire pour la durée du remplacement.

ARTICLE 23 - COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 23.01 L'Employeur et l'Union conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de "Comité des Relations Professionnelles" qui sera composé comme suit:
- D'une part, un (1) représentant de l'Employeur, d'autre part, un (1) représentant de l'Union.
- 23.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relié à l'application et à l'administration de la convention, autre qu'un problème faisant l'objet d'un grief et à formuler des recommandations pertinentes aux parties.
- 23.03 Ce comité se réunit sur demande et il est entendu que le présent comité n'est pas un comité de négociation.

ARTICLE 24 - DUREE

- 24.01 Cette convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente convention, sauf quant aux salaires prévus à l'annexe "A" et ce, pour le temps effectivement travaillé entre le 1er mai 1982 et la signature de la présente convention.
- 24.02 Si l'une ou l'autre des parties manifesté son intention d'y apporter des amendements à la convention suivant les dispositions du Code du Travail, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.

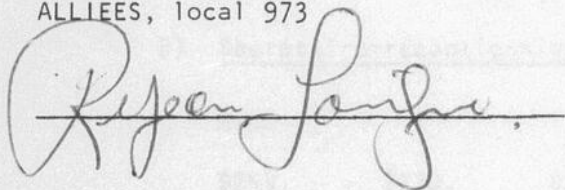
24.03

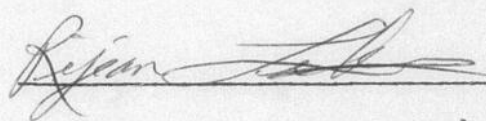
La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

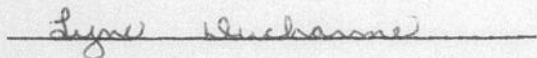
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE 18 IEME JOUR DE
août 1982.

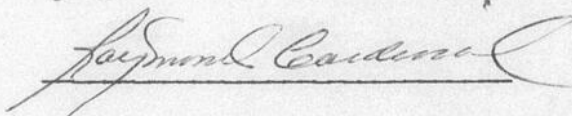
EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES
ALLIEES, local 973

VACHON, DIVISION DE CULINAR INC.









ANNEXE "A" - SALAIRES

1) Echelles de salaire hebdomadaires en vigueur le 1er mai 1982:

A) Commis de bureau

Min.	1	2	3	4
\$228.	\$235.	\$242.	\$249.	\$256.

B) Secrétaire-réceptionniste

Min.	1	2	3	4
\$259.	\$270.	\$281.	\$292.	\$303.

2) Echelles de salaire hebdomadaires en vigueur le 1er mai 1983:

A) Commis de bureau

Min.	1	2	3	4
\$250.	\$257.	\$264.	\$271.	\$278.

B) Secrétaire-réceptionniste

Min.	1	2	3	4
\$281.	\$292.	\$303.	\$314.	\$325.

ANNEXE "B"

<u>Nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>Date d'an- cienneté</u>	<u>Echelon au 1er mai 82</u>	<u>Date an- niversaire</u>
Lyne Ducharme	Commis de bureau	14-02-77	2	1er mai
Monique Moquin	Commis de bureau	27-03-79	2	1er mai
Hélène Gendron	Commis de bureau	04-06-79	2	1er mai
Renée Normand	Secrétaire- réceptionniste	04-01-82	1	4 janvier