



Ministère du Travail
 Direction du commissaire
 du travail

DÉPÔT

01889-5

Dépôt N°:

8 4 0 3 0 6 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17710-02
	84-02-14	84-02-21		83-11-01	86-10-31		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. loc. 333 FAT COI CTC FTQ 4340 rue Iberville Montréal, Qué H2H 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Almet Ltée 9166 rue Viau Montréal, Qué H1R 2V8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Att.: Me Louis Bernier 3400 Tour de la Bourse C.P. 242, Pl. Victoria Montréal, Qué H4Z 1E9	Région <u>06-06</u> Activité <u>2980 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-03-13

Pour renseignements

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

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

17710-02

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE

Nov 1, 1983 To Nov 1, 1986

DE TRAVAIL

ENTRE

ALMET LIMITEE
9166, rue Viau
Saint-Léonard (Québec)
H1R 2V8

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 333, FAT-COI-CTC-FTQ-CTM
4340, d'Iberville
Montréal (Québec)
H2H 2L6

'84 FEB 21 14 15

ARTICLE I - BUT

1.01 Le but général de cette convention est d'établir et d'entretenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de servir l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés, de pourvoir des relations méthodiques de négociation collective, de fournir un mode de procédure pour un prompt règlement de griefs, de développer et de maintenir des conditions de travail, des heures et des salaires mutuellement satisfaisants et devant être observés par les deux parties.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.

ARTICLE III - DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît que l'administration de la Compagnie et la direction de la main-d'oeuvre sont la responsabilité de la Compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont réservées à la direction:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) engager, promouvoir, rétrograder, classier, transférer, assigner à des quarts de travail, accorder des permis d'absence, mettre à pied, rappeler au travail, suspendre et mettre des employés à la retraite ainsi que congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante tout employé sujet aux droits d'un employé ayant acquis de l'ancienneté, de loger un grief conformément à la procédure ci-après déterminée lorsqu'il prétend avoir été congédié ou discipliné sans cause juste et suffisante;

4.03 La Compagnie convient de retenir du salaire des employés régis par cette convention, et cela immédiatement après son embauchage, les cotisations syndicales. La Compagnie convient de plus de retenir les frais d'initiation de tous les nouveaux employés après deux (2) mois de service pour la Compagnie.

La Compagnie remettra les sommes ainsi perçues au Secrétaire trésorier financier du Local 333 avec une liste des noms et numéros d'assurance sociale des cotisants avant la fin de la deuxième (2ième) semaine du mois suivant.

4.04 Lorsqu'un employé termine sa période de probation, il est responsable du paiement des frais d'initiation et le prélèvement desdits frais d'initiation se fera en trois (3) étapes hebdomadaires en plus du prélèvement de la cotisation régulière.

4.05 La formule d'autorisation utilisée pour la retenue des frais d'initiation et des cotisations syndicales devra être remplie au moment de l'embauche sur une carte intitulée «Demande d'Admission» fournie par le Syndicat. La partie supérieure de cette carte sera retournée au Syndicat en même temps que les cotisations.

ARTICLE V - GREVE ET CONTRE-GREVE

5.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni de ralentissement de travail ni piquetage à l'établissement de la Compagnie, ni lock-out. Tout employé se rendant coupable ou participant à l'un ou l'autre des gestes ci-haut mentionnés sera sujet à congédiement immédiat.

5.02 La Compagnie convient qu'il n'y a pas de discrimination, d'ingérence, de contrainte ou de coercition par la Compagnie ou un de ses agents contre un employé à cause de son adhésion au Syndicat. De plus, aucune coercition ou intimidation ne sera exercée ou pratiquée par le Syndicat pour obliger un employé à adhérer au Syndicat.

c) établir, altérer et mettre en application des règlements raisonnables, des politiques et des pratiques à être observées par les employés;

d) déterminer la nature et le travail, à être accompli, l'équipement, les matériaux et les produits, les méthodes et techniques de travail, les standards de quantité et de qualité, les cédules d'opération, les heures de travail, les heures de début et de cessation des équipes, l'extension, la limite, les ralentissements ou la cessation des opérations en tout ou en partie. L'exercice de toutes les autres prérogatives et fonctions demeureront celles de la Compagnie à moins de stipulations expresses ou contraires à la présente convention collective;

e) l'exercice de ces fonctions de direction devra être de façon consistante avec les dispositions de la présente convention collective;

3.02

Rien de ce qui précède dans le présent article ne doit venir en contravention avec n'importe quelle autre clause de la présente convention et toute disposition ci-incluse est sujette à celle de toutes les autres clauses de la présente convention.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01

Comme condition d'emploi, tous les employés régis par cette convention doivent contribuer, pour la durée de cette convention et en vertu de l'autorisation de retenue syndicale leurs cotisations syndicales.

4.02

Tous les employés doivent, après avoir complété leur période de probation, devenir membres de l'Union et sont requis de payer les frais d'initiation, établis par les Lois et Règlements du Local 333 du Syndicat.

4.03 La Compagnie convient de retenir du salaire des employés régis par cette convention, et cela immédiatement après son embauchage, les cotisations syndicales. La Compagnie convient de plus de retenir les frais d'initiation de tous les nouveaux employés après deux (2) mois de service pour la Compagnie.

La Compagnie remettra les sommes ainsi perçues au Secrétaire trésorier financier du Local 333 avec une liste des noms et numéros d'assurance sociale des cotisants avant la fin de la deuxième (2ième) semaine du mois suivant.

4.04 Lorsqu'un employé termine sa période de probation, il est responsable du paiement des frais d'initiation et le prélèvement desdits frais d'initiation se fera en trois (3) étapes hebdomadaires en plus du prélèvement de la cotisation régulière.

4.05 La formule d'autorisation utilisée pour la retenue des frais d'initiation et des cotisations syndicales devra être remplie au moment de l'embauche sur une carte intitulée «Demande d'Admission» fournie par le Syndicat. La partie supérieure de cette carte sera retournée au Syndicat en même temps que les cotisations.

ARTICLE V - GREVE ET CONTRE-GREVE

5.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni de ralentissement de travail ni piquetage à l'établissement de la Compagnie, ni lock-out. Tout employé se rendant coupable ou participant à l'un ou l'autre des gestes ci-haut mentionnés sera sujet à congédiement immédiat.

5.02 La Compagnie convient qu'il n'y a pas de discrimination, d'ingérence, de contrainte ou de coercition par la Compagnie ou un de ses agents contre un employé à cause de son adhésion au Syndicat. De plus, aucune coercition ou intimidation ne sera exercée ou pratiquée par le Syndicat pour obliger un employé à adhérer au Syndicat.

- 5.03 Aucune discrimination en rapport avec la langue, la nationalité, la religion ou le sexe ne sera entretenue par la Compagnie ou le Syndicat vis-à-vis un employé.

ARTICLE VI - DELEGUES SYNDICAUX

- 6.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de choisir des délégués syndicaux afin d'aider les employés à présenter leurs griefs auprès des représentants de la Compagnie.

Ces délégués devront posséder au moins deux (2) ans d'ancienneté auprès de la Compagnie et travailler dans des départements différents.

Le nombre de ces délégués sera proportionnel au nombre de personnes dans l'unité de négociation et ce, de la façon suivante:

0 à 25 personnes	:	un (1) délégué
26 à 75 personnes	:	deux (2) délégués
76 à 120 personnes	:	trois (3) délégués

- 6.02 Un délégué syndical peut, après avis à son contremaître, s'absenter de son travail afin de rencontrer les représentants de la direction pour fins de règlements de griefs et pour toutes les discussions syndicales avec la Compagnie et ce, dans le cadre de la procédure de grief prévue à la présente convention.

- 6.03 A) Si un délégué syndical est requis par la Compagnie de se présenter pendant ses heures normales de travail dans le but de discuter de problèmes relatifs à cette convention, la Compagnie le paiera, pour cette période de temps, au taux horaire régulier de l'employé.
- B) La Compagnie défraiera le salaire régulier des membres du comité de négociation du Syndicat pour toutes les heures passées en négociations avec la Compagnie pour le renouvellement de la convention collective et ce, jusqu'à l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

- 6.04 A la demande de l'employé, un délégué syndical doit être présent si un surveillant donne un avertissement formel verbal ou écrit à un employé.

Un employé peut demander à la Compagnie l'autorisation de discuter avec son délégué syndical durant les heures de travail d'un problème concernant l'application de la convention collective.

6.05 En cas d'absence de l'usine d'un délégué syndical, les employés de son département peuvent demander l'assistance du délégué d'un autre département.

6.06 Aucun représentant syndical, agissant pour le Syndicat, ne sera autorisé à pénétrer dans l'établissement de la Compagnie afin de rencontrer les membres du Syndicat sans avoir demandé et obtenu de la Compagnie une autorisation expresse à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 Etape no. 1

Le salarié qui désire soumettre un grief devra le faire par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement donnant naissance au grief à son contremaître qui devra donner sa réponse également par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit grief.

7.03 Etape no. 2

Si la réponse à l'étape no. 1 n'est pas satisfaisante, ou si elle n'est pas donnée par le contremaître dans les délais impartis, le grief devra être soumis, et discuté avec le gérant de production dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent soit la réponse du contremaître, soit l'expiration de son délai pour répondre.

7.04 Etape no. 3

Si la réponse soumise à l'étape précédente n'est pas satisfaisante, ou si elle n'est pas fournie dans le délai impartit, le grief devra être soumis au Secrétaire trésorier

de la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du gérant de production, ou l'expiration de son délai pour répondre. Une rencontre devra être tenue entre les représentants de la direction et les représentants du Syndicat afin de discuter du grief.

- 7.05 Si le grief n'est pas réglé au moyen des étapes ci-haut établies, l'une ou l'autre des parties peut dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse à la dernière étape, ou l'expiration du délai pour répondre, porter le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 7.06 Les délais et les étapes mentionnés aux présents articles ainsi qu'à l'arbitrage sont obligatoires et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.07 La Compagnie accepte de considérer les griefs signés par plus d'un employé ou par le Syndicat au nom de un ou plusieurs de ses membres.
- 7.08 Toute offense d'un employé sera rayée du dossier après douze (12) mois de la commission de ladite offense.

ARTICLE VIII - CAS DE CONGEDIEMENT

- 8.01 Un grief formulé par un employé ayant complété sa période de probation, et invoquant qu'il a été injustement congédié de son emploi par la Compagnie sera soumis directement à la deuxième (2ième) étape dans les cinq (5) jours suivant le congédiement.
- 8.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, les griefs pourront être réglés soit en maintenant, modifiant ou annulant la mesure disciplinaire prise contre l'employé.

ARTICLE IX - ARBITRAGE

- 9.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième (3ième) étape de la procédure de grief, il pourra être porté à l'arbitrage de la façon suivante. L'une ou l'autre des parties devra donner un avis d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre prévu à la troisième (3ième) étape de la procédure de grief.
- 9.02 Les parties auront alors un délai maximum de trente (30) jours de calendrier afin de, soit s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, soit s'adresser au Ministère du travail afin qu'il effectue une nomination.
- 9.03 Aucune personne préalablement impliquée dans toute tentative de régler un grief déjà porté à l'arbitrage ne peut être nommée comme arbitre.
- 9.04 Aucun différend ne peut être soumis à l'arbitrage si la procédure de grief n'a pas été suivie.
- 9.05 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision en contradiction avec les termes de cette convention, pas plus qu'il ne pourra altérer, modifier, ajouter ou amender aucune de ses clauses.
- 9.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.07 L'arbitre devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la date de la dernière assemblée.

ARTICLE X - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté est définie comme la durée des services continus d'un employés avec la Compagnie.

10.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de deux (2) mois de calendrier. Lorsque ces deux (2) mois sont complétés, l'ancienneté de l'employé sera calculée à compter de sa date d'embauche initiale. Pour "Tool Room" (1) an de probation pour un nouveau employé.

10.03 L'ancienneté d'un employé sera rompue et terminée à toutes fins lorsque:

- a) il est congédié pour cause et n'est pas réintégré dans ses fonctions, selon les dispositions de la procédure de griefs prévue dans cette convention;
- b) il quitte de plein gré l'emploi de la Compagnie;
- c) il est mis à pied à cause d'un manque de travail ou absent pour maladie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs si l'employé a moins de cinq (5) ans d'ancienneté et pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs, si l'employé a plus de cinq (5) ans d'ancienneté;
- d) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut de retourner au travail dans les trois (3) jours suivant la réception d'un avis de se présenter au travail par lettre recommandée à la dernière adresse connue.

10.04 La liste d'ancienneté sera révisée deux (2) fois par année soit les 31 janvier et 1er août et affichée dans l'usine. Sur cette liste apparaîtra le nom de l'employé, sa date d'embauchage et son numéro d'employé. Une copie sera remise au Syndicat avec classification et département.

L'employé ou le Syndicat auront une période de quinze (15) jours ouvrables afin de contester ou faire corriger toute inscription sur cette liste.

ARTICLE XI - CONGES AVEC PERMISSION

11.01 La Compagnie pourra accorder à un employé un congé sans solde pour des motifs sérieux. Si

ce congé est pour une durée de deux (2) mois ou plus, il n'y aura pas d'accumulation d'ancienneté pendant ledit congé d'absence.

ARTICLE XII - MISE A PIED, RE-EMBAUCHAGE ET TRANSFERT

- 12.01 En cas de mise à pied au sein de l'unité de négociations ou de rappel au travail, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les employés dont l'expérience, l'habileté et les capacités d'effectuer les tâches requises sont égales.
- Toute mise à pied d'un ou de plusieurs employés pour une durée inférieure à une (1) journée n'est pas sujette aux dispositions du présent article.
- 12.02 Un employé transféré temporairement à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, à la demande de la Compagnie, conserve son taux de salaire pour la durée d'un tel transfert.
- 12.03 Si un salarié est transféré temporairement à la demande de la Compagnie, il reçoit après deux (2) heures de travail, le taux de la nouvelle fonction.
- 12.04 Un employé transféré à sa propre demande à une fonction dont le taux de salaire est plus bas, reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction.
- 12.05 La Compagnie affichera tout poste vacant au sein de l'unité de négociation, plus haut que le salaire de base, durant deux (2) jours ouvrables. La Compagnie accordera la position vacante à l'employé le plus ancien ayant fait application pourvu qu'il ait les capacités normales pour effectuer la tâche requise. Dans le cas où ledit employé est physiquement handicapé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie se réserve le droit de référer ladite promotion au comité de sécurité qui devra analyser les capacités dudit employé à effectuer le travail en toute sécurité étant donné son handicap physique et à prendre la décision appropriée.

Un employé ayant obtenu un tel poste vacant conformément au paragraphe précédent ne pourra faire application pour un nouvel affichage et ce, durant la première année pendant laquelle il occupe ce poste.

Si un employé désire être transféré à un poste autre qu'un poste affiché selon les dispositions du paragraphe 1 du présent article, il devra formuler par écrit à la Compagnie son intention d'être considéré pour occuper un tel poste lorsqu'il devient vacant. Un tel avis écrit n'est valide que pour un délai d'une (1) année et la Compagnie, en tenant compte de l'ancienneté et des capacités normales de l'employé, lui offrira un poste disponible vacant et pour lequel celui-ci a manifesté par écrit son désir d'être considéré.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail suite à une mise à pied, il occupe le poste alors disponible. Advenant que le poste qu'il occupait immédiatement avant sa mise à pied devienne vacant, il peut alors décider d'être réaffecté à ce poste.

12.06 Parmi ces candidats, l'ancienneté sera le facteur déterminant tel que stipulé aux articles 12.01 et 12.05. Dans tous les cas, le Syndicat sera avisé par écrit du retour de l'employé à son ancienne fonction.

12.07 L'employé ainsi promu bénéficiera d'une période d'essai de deux (2) semaines sur cette nouvelle position. Pendant cette période, il pourra décider de réintégrer son ancienne fonction et la Compagnie pourra décider de le retourner à son ancienne fonction. Cette période sera de quatre (4) semaines pour les fonctions de «buffer» et de «picker» et d'un (1) an dans le cas d'un poste faisant partie du «tool room».

ARTICLE XIII - AFFICHAGE

13.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage où seront affichés les avis ayant au préalable obtenu l'approbation de la direction.

- 13.02 Dans les trente (30) jours de la signature du présent contrat, la Compagnie fournira au Syndicat et affichera le nom de chacun des contremaîtres de l'usine.

ARTICLE XIV - JOURS FERIES


- 14.01 Les douze (12) jours suivants seront chômés et payés:
- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| Jour de l'An | Fête du travail |
| Lendemain du Jour de l'An | Action de Grâces |
| Vendredi Saint | Noël |
| Fête de la Reine | Journée après Noël |
| St-Jean-Baptiste | La Veille de Noël |
| Confédération | La Veille du Jour de l'An |
- 14.02 La Compagnie paiera à tous les employés régis par cette convention et ayant terminé leur période de probation, un jour complet de salaire pour chacune des fêtes mentionnées plus haut mais assujetties aux conditions suivantes.
- 14.03 Afin de rendre apte à recevoir la rémunération pour les jours fériés statutaires plus haut mentionnés, un employé devra avoir travaillé le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit ledit jour férié, à moins de fournir au gérant du personnel la preuve d'une maladie certifiée ou de mortalité, tel que défini à l'article 18 ci-après.
- 14.04 Un employé requis de travailler durant l'un ou l'autre des jours fériés ci-haut mentionnés sera payé à taux et demi pour les heures travaillées en plus d'être rémunéré pour le congé payé.
- 14.05 Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant.
- 14.06 A) Lorsqu'un jour férié survient durant la période de vacances d'un employé, cette journée lui sera allouée avec paie lors de la journée précédant ou suivant immédiatement sa période de vacances et ce, après entente entre l'employé et la Compagnie.

- B) Lorsqu'un jour férié survient durant l'absence prolongée d'un employé, soit une absence d'un minimum de deux (2) semaines, découlant d'une maladie ou d'un accident, le paiement de cette journée lui sera remis à son retour au travail. Si l'employé reçoit pour cette journée une compensation d'une autre source, la Compagnie ne sera alors tenue qu'à lui remettre la différence entre la compensation effectivement reçue et le taux de salaire normal pour ce jour férié.

En tout temps, il est loisible à la Compagnie d'exiger de la part de l'employé un certificat médical.

ARTICLE XV - VACANCES

- 15.01 Tout employé qui, au 31 mai de chaque année, aura complété moins d'une année de service continu pour le compte de la Compagnie, aura droit à des vacances égales à une journée par mois de travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours à quatre pourcent (4%) de ses gages comme paye de vacances.
- 15.02 Tout employé qui, au 31 mai de chaque année, aura complété une année de service continu pour le compte de la Compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de congé de quatre pourcent (4%);
- 15.03 A) Tout employé qui, au 31 mai de chaque année, aura complété cinq (5) ans de service continu pour le compte de la Compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de congé de six pourcent (6%);
- B) Tout employé qui, au 31 mai de chaque année, aura complété quinze (15) ans de service continu pour le compte de la Compagnie, aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de congé de huit pourcent (8%);
- C) Tout employé qui, au 31 mai de chaque année, aura complété vingt-deux (22) ans de service continu pour le compte de la Compagnie aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité de congé de huit pourcent (8%).

10% 

15.04 La Compagnie peut, à sa discrétion, échelonner les vacances afin de maintenir l'usine en opération, ou fermer l'usine durant la période totale ou partielle des vacances. Cependant, tous les employés qui y ont droit auront au moins deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le trente-et-un (31) août. Les employés ayant droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances devront céder cette vacance après entente avec la Compagnie soit avant le 1er juin ou après le 31 août.

15.05 Si la continuité des opérations est maintenue, le choix de vacances se fera en autant que possible par ordre d'ancienneté. Dans un tel cas, la Compagnie devra aviser le Syndicat au moins soixante (60) jours avant le 1er juin de son intention de maintenir les opérations. La Compagnie se réserve le droit de déterminer combien d'employés peuvent prendre leurs vacances au même moment. L'année de référence aux fins de calcul de vacances s'établit du 1er juin au trente-et-un (31) mai de chaque année.

ARTICLE XVI - SECURITE ET SANTE

16.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé des employés dans leur lieu de travail et durant leurs heures de travail. Dans ce cadre, les parties s'estiment liées et s'engagent à respecter les dispositions et règlements applicables contenus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Bill 17).

16.02 Les employés qui ont subi un accident de travail et dont l'état nécessite des soins immédiats reçoivent, sur demande à la Compagnie, la permission de s'absenter de leur travail et reçoivent paiement pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

- 16.03 Lorsqu'un employé, suite à un accident de travail, ne peut reprendre son ancienne fonction, la Compagnie fera tout en son possible afin de trouver à cet employé un ouvrage à l'intérieur de l'usine qu'il soit capable d'effectuer.

ARTICLE XVII - CONGES DE MATERNITE

- 17.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée et aux conditions stipulées à l'ordonnance 17 concernant les congés de maternité de même qu'à ses amendements.

ARTICLE XVIII - CONGES DE DEUIL

- 18.01 Dans le cas de mortalité du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, ce dernier a droit à trois (3) jours d'absence sans perte de salaire à compter du jour du décès. Ces jours sont des jours ouvrables.
- 18.02 Dans le cas de mortalité du beau-frère ou de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère d'un employé, ce dernier a droit à une (1) journée d'absence sans perte de salaire, soit le jour des funérailles.
- 18.03 Une preuve attestant le décès peut être exigée par la Compagnie avant le paiement du ou des jours d'absence.
- 18.04 Les jours d'absences prévus ci-haut ne sont pas payés dans le cas où normalement l'employé concerné ne travaille pas, ni dans le cas où l'employé est déjà payé pour un jour férié.

ARTICLE XIX - DEVOIR DE JURE ET DE TMOIN

- 19.01 Un employé appelé comme juré ou convoqué comme témoin, est payé la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant de sa journée régulière de travail, sur production des documents attestant sa présence à la Cour.

ARTICLE XX - HEURES DE TRAVAIL

20.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi inclusivement.

Le présent article ne constitue d'aucune façon une garantie journalière ou hebdomadaire d'heures de travail.

20.02 Tout employé qui a quitté les lieux de son travail et est rappelé d'urgence par la Compagnie est garanti d'un minimum de trois (3) heures à temps et demi, même s'il travaille durant un temps moindre. Un employé n'est pas pénalisé parce qu'il refuse de revenir au travail en dehors de ses heures normales de travail.

20.03 Tout travail effectué le samedi, ^{ou en sus de 8 hrs par jour} est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) et tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

20.04 Tout employé qui se présente au travail à la demande expresse de la Compagnie dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.

ARTICLE XXI - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

21.01 Une période non rémunérée d'une demi-heure (1/2) sera accordée à tous les employés pour le repas et ce, vers le milieu de leur journée de travail.

21.02 Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune sont accordées à tous les employés sans retenue de salaire.

A compter du 1er novembre 1985, la période de repos sera de quinze (15) minutes le matin.

ARTICLE XXII - SALAIRES

22.01 Les salaires apparaissent à l'Annexe «A» de la présente convention collective.

ARTICLE XXIII - DUREE

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le 1er novembre 1983 pour le demeurer jusqu'au 31 octobre 1986.
- 23.02 La convention collective continue de s'appliquer pendant les négociations de son renouvellement et ce, jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Montréal,

ce 14 ième jour de février 1984.

ALMET LIMITEE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, section locale 333

par: *David Klein*

par: *Henri Godin*

par: *[Signature]*

par: *Santo Bualb*

par: *Manuel Saty*

par: *Manuel Soares*

par: _____

par: _____

ANNEXE «A»

Fin du contrat le 31 octobre 1986

End of contract October 31, 1986

		.25 EFFECTIF	.20 EFFECTIF	.20 EFFECTIF
<u>MACH. OPERATORS</u>		NOV 1/84	NOV 1/85	MAY 1/86
1. Buffer A)	\$8.65	\$8.90	\$9.10	\$9.30
B)	7.90	8.15	8.35	8.55
C)	7.45	7.70	7.90	8.10
D)	6.90	7.15	7.35	7.55
2. Spot Welder	8.15	8.40	8.60	8.80
3. Power Paint Oper.	7.75	8.00	8.20	8.40
4. Punch Press Oper.	7.35	7.60	7.80	8.00
5. Die Cast Oper.	7.40	7.65	7.85	8.05
6. Assy Machine Oper.	6.80	7.05	7.25	7.45
7. Dr. Press Oper.	6.80	7.05	7.25	7.45
<u>SHIPPING</u>				
1. Truck Driver	8.15	8.40	8.60	8.80
2. <i>Shipper Receiver</i> Lift Trk. Drv.	7.90	8.15	8.35	8.55
<u>TOOL ROOM</u>				
1. Die Maker A)	11.15	11.40	11.60	11.80
B)	10.40	10.65	10.85	11.05
C)	9.65	9.90	10.10	10.30
D)	9.20	9.45	9.65	9.85
2. Appr. Tool Maker A)	8.45	8.70	8.90	9.10
B)	7.85	8.10	8.30	8.50
C)	7.50	7.75	7.95	8.15
D)	7.15	7.40	7.60	7.80
<u>ASSY. & PACKING</u>				
1. Cab. Assem.	7.29	7.54	7.74	7.94
2. Lock Assem.	6.80	7.05	7.25	7.45
3. Packer	6.80	7.05	7.25	7.45
<u>GENERAL</u>				
1. Lead Hand	8.30	8.55	8.75	8.95
2. Picker A)	7.70	7.95	8.15	8.35
B)	7.30	7.55	7.75	7.95
3. Gen. Helper	6.80	7.05	7.25	7.45

* Le taux minimum d'embauche des nouveaux employés sera le salaire minimum majoré de \$0.25 l'heure.

ANNEXE «B»

PLAN D'ASSURANCE

Au plus tard le 1er mai 1984, l'employeur implantera un régime d'assurance-vie et maladie connu sous le nom de «National Life». A compter de sa mise en vigueur et pendant toute la durée de la présente convention collective, l'employeur administrera ce régime d'assurance.

Pendant la première année d'application dudit régime, l'employeur s'engage à défrayer cinq sous et demi (\$0.05 1/2) de l'heure pour chaque employé couvert par la présente convention collective. Le salarié aura la possibilité d'assurer ses dépendants pour l'assurance complémentaire et ceci sera entièrement à ses frais.

Advenant que la prime de base de cinq sous et demi (\$0.05 1/2) de l'heure par employé couvert par la présente convention collective soit augmentée pendant la deuxième ou la troisième année d'application du régime d'assurance, il est convenu que toute augmentation sera entièrement à la charge de chaque salarié, l'employeur maintenant sa contribution de cinq sous et demi (\$0.05 1/2) de l'heure par employé couvert par la présente convention collective.

Il est entendu que le plan d'assurance couvrira un nouvel employé seulement à compter du premier jour du mois suivant la fin de sa période de probation conformément à l'article 10.02 de la présente convention.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

Concernant les employés #1448 L. Boulanger
et #1469 A. Carreiro qui, jusqu'au 31 octo-
bre 1983, étaient rémunérés selon un système de taux à
la pièce, les parties conviennent que les taux à la piè-
ce en vigueur au 31 octobre 1983 seront maintenus pen-
dant toute la durée de la présente convention collective.

Les parties conviennent de plus que ces salariés seront
rémunérés selon l'échelle salariale contenue en l'annexe
«A» de la présente convention collective dès que le taux
de salaire correspondant à leur classification excèdera
le taux horaire effectivement versé à ces employés par
le système de rémunération de taux à la pièce. Dès que
le taux correspondant de leur classification aura atteint
ce niveau, le système de rémunération à la pièce cessera
automatiquement.

1889-5

Ct-86-11-M-165

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-17710-02
CAS: MD-053-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

'86 NOV 17 11:54

MONTRÉAL
MESSAGER

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
Section locale 333 (FAT COI CTC FTQ)
4340, rue Iberville
Montréal (Québec)
H2H 2L6

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la boulangerie,
confiserie et du tabac, section
locale 333 (FAT-COI-CTC-FTQ)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

ALMET LTEE
9166, rue Viau
Montréal (Québec)
H1R 2V8

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 16 mai 1977, modifiée les 11 juillet 1978 et 3 octobre 1979, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

DE: ALMET LTEE

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

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

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

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

"SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC",
Section locale 333 (FAT-COI-CTC-FTQ)
4340, rue Iberville
Montréal (Québec)
H2H 2L6



Robert Levac
Commissaire général du travail