

NOM

No.

04623-5

1011

C.A.E.	1011	NO.CONV.	46235
AFFIL.	5	NB.EMPL.	166
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	2103 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q14729001

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 04623-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 14729-01
Date	Signature 82 12 28	Réception 83 01 18	Durée	Du 82 12 28	Au 85 10 31	Nombre de salariés régis par la convention collective 166

<p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Association des employés des Salaisons Brochu Inc. (C.S.D.) 801, 4^{ème} Rue Québec, Qc GLJ 2T7</p>	<p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Les Salaisons Brochu Inc. Saint-Henri, Lévis, Qc</p>
--	---

Unité de négociation

Région 03-03	Activité 1011(5)	Affiliation CSD(9)
---------------------	-------------------------	---------------------------

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

DEPOSANT: X
Monsieur Jean Louis Gendron, C.R.I.
4308, Place Beaulieu
Cap Rouge, Qc
GOA 1K0

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>PA [Signature]</i>	Date 83 02 16

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

RECHERCHE

14729-01

4623-5

33 JAN 18 11 28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre

LES SALAISONS BROCHU INC.

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

et

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES SALAISONS
BROCHU INC. (C.S.D.)

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 31 OCTOBRE 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, le syndicat et les salariés et de déterminer les conditions de travail de ces derniers.

1.02 Dans la présente convention collective de travail, à moins que les contextes ne s'y opposent, les termes suivants signifient :

Employeur :

Le présent employeur collectif de travail.

1.03 Employés :

Les salariés Groupe Inc.

1.04 Syndicat :

Association des Employés des Salaires Groupe Inc. (A.S.G.)

1.05 Supplément annuel :

Tout montant payé par le salarié par le contrat de travail en cas de l'application ou de l'interprétation de la convention. Le présent supplément annuel est payable par le Groupe Inc. pour les employeurs du Groupe Inc.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES ET DEFINITIONS

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et détenteur du certificat qui lui a été accordé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 9 mars 1972 et amendé le 10 avril 1980 et dans lequel l'unité de négociation est décrite comme suit: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".
- 2.02 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- Convention:
La présente convention collective de travail.
- 2.03 Employeur:
Les Salaisons Brochu Inc.
- 2.04 Syndicat:
Association des Employés des Salaisons Brochu Inc. (C.S.D.)
- 2.05 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des représentants syndicaux.

2.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

2.07 Contremaître:

Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut remplacer un salarié mis à pied. Telle personne ne peut remplacer un salarié absent de son département que pour un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, s'il y a un salarié mis à pied. Toutefois, une personne exclue de l'unité de négociation peut préparer la coupe l'avant-midi et recevoir les animaux vivants le soir; pour la charcuterie, préparer le réfrigérateur à viandes salées pour les départements de transformation en dehors des heures régulières de travail.

L'employeur doit afficher dans la cafétéria, dans les cinq (5) jours suivants la signature de la convention, les noms des contremaîtres responsables de chacun des départements. Une copie de l'affichage est remise aux délégués syndicaux et au syndicat. Cette procédure s'applique à tous les changements subséquents.

2.08 Grief:

Tout grief au sens du Code du Travail.

2.09 Heures de travail:

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures ou en fait un salarié travaille, mais encore celles où, à la demande expresse de l'employeur, le salarié est à la disposition de son employeur, ainsi que le temps où, appelé par l'employeur pour une certaine heure, le salarié attend qu'on lui donne du travail.

2.10 Salaire effectif:

Le salaire spécifié à l'Appendice "A" de la convention ou le salaire payé convenu entre le salarié et l'employeur, si le salaire convenu est supérieur au salaire de l'Appendice "A".

2.11 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

2.12 Interprétation:

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'employeur a le droit de diriger, gérer et d'administrer son entreprise sous réserve des dispositions de la présente convention.

3.02 Aucune discrimination n'est admise en raison de la race, de la couleur, de l'âge, de la religion, de l'origine ethnique ou de l'appartenance politique.

3.03 Il est également interdit qu'il y ait une discrimination de salaire, de conditions de travail ou de promotion en raison de la race, de la couleur, de l'âge, de la religion, de l'origine ethnique ou de l'appartenance politique.

3.04 Dans les salaires établis après la signature de la convention, l'employeur doit tenir compte de l'expérience et de l'ancienneté de l'employé, de son rendement, de son comportement et de ses autres qualités.

3.05 L'employeur n'est pas tenu de conserver le salarié dans le poste qu'il occupe si celui-ci ne satisfait pas les exigences de son travail, de son rendement ou de son comportement.

3.06 Pendant la durée de cette convention, l'employeur doit se conformer aux dispositions de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi.

3.07 Pendant la durée de cette convention, l'employeur doit se conformer aux dispositions de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ou intimidation n'est exercée par l'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.
- 4.02 Aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de son sexe, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.
- 4.03 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou réunion syndicale sur la propriété de l'employeur.
- 4.04 Tous les salariés embauchés après la signature de la convention doivent, comme condition d'embauchage et du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat le jour de leur embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier le salarié dont le syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs.
- 4.06 Pendant la durée de cette convention, l'employeur déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés, un montant égal à la cotisation syndicale imposée à ses membres par le syndicat et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque

- 5
- 4.06... payable à l'Association des Employés des Salaisons Brochu Inc. (C.S.D.) et adressé au trésorier, accompagné des listes des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 4.07 Les listes des salariés, remises au syndicat avec le montant des cotisations syndicales perçues, indiquent le nom des nouveaux salariés, leur adresse ainsi que le nom de ceux qui ont quitté leur emploi.
- 4.08 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 4.09 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, le contremaître du département doit aviser le délégué de département de son nom et de son occupation, afin que le salarié puisse signer sa carte d'adhésion syndicale.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un babillard dans la salle de repos, pour affichage d'avis et de documents d'ordre syndical à ses membres. Copie doit être remise à l'employeur.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 L'employeur reçoit, sur rendez-vous à son bureau, durant les heures régulières de travail de jour, les représentants syndicaux et leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

6.02 a) L'employeur accorde des congés, sans solde, à quatre (4) représentants désignés par le syndicat, pour participer à des activités syndicales, sur préavis de trois (3) jours, sauf situation d'urgence. Les quatre (4) représentants doivent occuper une tâche différente.

b) Dans le cas de congé pour activités syndicales, l'employeur paie le salarié et le recharge par la suite au syndicat.

6.03 L'employeur accorde un congé, sans solde, à un (1) salarié à la fois, appelé à remplir une fonction syndicale permanente. Ce congé ne peut excéder un (1) an et un avis doit être donné à l'employeur trente (30) jours à l'avance.

6.04 Pour chacun des départements suivants, l'employeur reconnaît le droit au syndicat de désigner un (1) délégué de département, lequel doit avoir complété sa période de probation.

Salle d'abattage
Salle de coupe
Transformation
Expédition

Assainissement
Equipe du soir
Equipe de nuit

- 6.05 ✓ Un délégué de département peut s'absenter de son travail durant ses heures régulières de travail, pour une période de temps nécessaire et sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la permission du surintendant ou son représentant, laquelle permission ne lui est pas indûment refusée ou retardée.
- 6.06 Trois (3) salariés, membres du comité de négociation, ne subissent pas une perte de salaire pour les séances de négociation tenues en directe en vue du renouvellement de la convention collective.
- 6.07 Durant les heures régulières du bureau et sur identification de la personne qui place l'appel, l'employeur accepte:
- a) de passer tout appel téléphonique au président du syndicat.
 - b) de transmettre tout appel téléphonique à un officier du syndicat.
- 6.08 Tout salarié doit être accompagné de son délégué de département et en son absence, d'un délégué de son choix, lors de toute rencontre avec l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 PREMIERE (1ère) ETAPE:

Lorsque naît un grief, le salarié concerné accompagné de son délégué de département ou le syndicat soumet le grief, par écrit au contremaître dans les sept (7) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié.

7.02 DEUXIEME (2ième) ETAPE:

Si une décision n'est pas rendue par le contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief ou si le salarié ou le syndicat n'accepte pas la décision, le salarié ou le syndicat, doit en appeler, par écrit, à l'employeur, lequel doit rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief.

7.03 TROISIEME (3ième) ETAPE:

Si l'employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si le syndicat n'accepte pas la décision, le syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, soumettre le grief à l'arbitrage.

7.04 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les

7.04... répétitions. Le grief collectif est soumis, par écrit, par un délégué syndical, directement à la deuxième (2e) étape, dans les dix (10) jours de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.

7.05 CONSEILLER SYNDICAL:

Il est entendu que le conseiller syndical, sur demande du syndicat, a droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs à compter de la deuxième étape.

7.06 Toutes les dispositions que prend le syndicat mandaté par l'exécutif de celui-ci et l'employeur, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le ou les salariés concernés.

7.07 Toute mésentente, autre qu'un grief, peut faire l'objet d'étude par le Comité de Relations Industrielles, à la demande d'une des parties.

7.08 ARBITRAGE:

1. A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 7.03.
2. Sur demande écrite d'une partie, les représentants d'employeurs mandatés de l'employeur et du syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.

- 7.08...
3. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.
 4. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, doit en informer, par écrit et promptement, l'autre partie.
 5. C'est un ingénieur industriel choisi par les parties ou à défaut d'accord, choisi par le Ministre du Travail, qui agit comme arbitre lors d'un grief selon la disposition 10.05.

7.09

POUVOIRS DE L'ARBITRE:

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- 7.09... 2. Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.

Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.

3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

7.10 Témoïn:

Lorsque la présence d'un témoin est requise par l'employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

7.11 Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

7.12 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

7.13 Délai - Procédure:

Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés à l'article 7 de la convention.

2. Prescription de droit:

Une action disciplinaire doit être intentée dans un délai de six (6) mois à compter de la date de l'infraction.

Après l'expiration d'un délai disciplinaire, le salarié peut se faire accompagner par son délégué syndical, s'il le désire.

Toute plainte ou tout rapport d'infraction doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier. Toute infraction de caractère disciplinaire est examinée, par voie écrite, pendant les délais de la sanction et sous le contrôle des articles 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Seuls les avis écrits communiqués au salarié, avec copie au syndicat, sont inscrits à son dossier.

8.02 1. Le droit:

L'employeur peut réprimander, suspendre (jours consécutifs), congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

2. Prescription de droit:

Une mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée contre un salarié et est enlevée de son dossier.

8.03 Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le salarié visé peut se faire accompagner par son délégué syndical, s'il le désire.

8.04 Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier. Toute suspension ou congédiement doit être confirmé, par avis écrit, énonçant les motifs de la sanction et remis au salarié dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'imposition de la sanction.

8.05 Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le syndicat doit être avisé par l'employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

ARTICLE 9 - GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'approuvent aucune grève, ralentissement de travail ou autre action concertée destinée à limiter la production.

9.02 L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas faire de contre-grève (lock-out).

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée de services d'un salarié depuis son dernier embauchage.
- 10.02 Un salarié acquiert le droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage.
- 10.03 Salarié en probation:
- Durant la période de probation d'un salarié, ce dernier est assujetti à toutes les dispositions de la convention collective sauf qu'aucun grief ne peut être soulevé pour contester son congédiement. De plus, le salarié en période de probation, ne possédant aucun droit d'ancienneté, ne peut contester par grief aucun mouvement de main d'oeuvre.
- 10.04 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié (selon les exigences de la clause 10.05 a), ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'employeur.
- 10.05 a) Salarié qualifié:
- Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences standards de l'occupation concernée, après une période d'essai minimum de trente (30) jours de travail, le tout sujet aux dispositions des sous-paragraphes b) et c) ci-après.
- b) Allure normale:
- L'allure normale (trois (3) milles à l'heure) pour établir un rendement standard est de cent pour cent (100%).

10.05... b) suite

Cette allure normale ou de référence est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance de cadres capables, mais sans le stimulant d'une rémunération au rendement.

c) Charge maximum de travail:

La charge maximum de travail exigible par l'employeur, pour tout salarié, est la charge standard, c'est-à-dire cent pour cent (100%), incluant quinze pour cent (15%) de majoration pour fatigue, besoins personnels et délais extérieurs au cycle de travail.

- d) 1. En cas de grief du salarié et/ou du syndicat, concernant la charge standard de travail, le technicien syndical a droit de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail, sans nuire au déroulement normal des opérations, pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assure que tous les éléments du travail auxquels les valeurs de temps sont assignées sont bien ceux suivis par le salarié, lequel doit exécuter le travail selon la méthode demandée par l'employeur.
- 2.. En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief écrit à l'employeur, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage dans les délais et modalités prévus

10.05... d) 2. suite

aux dispositions 7.03 et 7.08 . Si le différentiel entre les études des parties, incluant celle de l'arbitre, se situe entre plus ou moins 5%, les parties reconnaissent qu'il n'y a pas lieu d'appliquer une correction.

Cette sentence est rétroactive à la date du dépôt du grief à l'employeur.

Il est entendu que l'employeur et le syndicat doivent payer à part égale tous les frais encourus par un médiateur privé choisi par entente mutuelle ou par l'arbitre.

3. Les deux (2) parties s'entendent pour que le syndicat se nomme deux (2) techniciens syndicaux en étude du travail pour s'occuper des griefs relevant de l'application des paragraphes 10.05 b à d) inclusivement. Dans aucun cas, les deux (2) techniciens ne pourront agir simultanément. L'employeur accepte de libérer, sans solde, pour quatre (4) semaines de cours, deux (2) salariés pour devenir technicien syndical, sur préavis de trente (30) jours à l'employeur.
4. Dans le cas d'un grief, le technicien syndical est rémunéré par l'employeur pour toute libération prévue au présent article, durant les heures régulières de travail et la rémunération du technicien syndical est basée sur son taux de salaire horaire effectif.

10.05...

5. Le technicien syndical en étude du travail est sous la juridiction du syndicat comme technicien et reste un salarié de l'employeur régi par la présente convention. En cas de grief, il peut s'adjoindre les services d'un consultant extérieur référé par la C.S.D. et ce sur un préavis à l'employeur. Les frais de ce consultant ne sont pas à la charge de l'employeur.
6. Si le syndicat désire donner un entraînement à ses techniciens, les faire assister à des sessions d'étude en relation avec leur travail technique, l'employeur les libère de leur travail, sans solde, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'employeur.

10.06

Lorsqu'une occupation présente devient vacante en permanence et qu'il est nécessaire de la combler et dans le cas d'une nouvelle occupation et dans le cas d'absence temporaire qui excède trente (30) jours ouvrables, un avis est affiché par l'employeur, sur les tableaux d'affichage durant deux (2) jours ouvrables.

Le salarié désireux d'obtenir ladite tâche ou le délégué de département, par procuration, pourvu que le salarié qu'il représente soit disponible dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le signataire qualifié, tel que prévu à la clause 10.05 a) ayant le plus d'ancienneté, obtient la fonction.

10.06... L'employeur doit transmettre au syndicat une copie de l'avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature.

Après la période d'affichage, l'employeur doit, dans les trois jours ouvrables suivants, accorder l'occupation au salarié. Toutes les occupations détenues par les étudiants, entre le 15 mai et le 15 septembre, ne sont pas affichées.

10.07 Tout salarié affecté à une occupation à la suite d'un affichage reçoit le taux de salaire de la classe après trente (30) jours de travail et ceci rétroactivement à compter de la première (1ère) journée de son affectation.

10.08 Tout salarié jugé insatisfaisant par l'employeur après la période de trente (30) jours prévue à la clause 10.05 a, retourne à son ancienne occupation. La preuve d'insatisfaction incombe à l'employeur.

10.09 Le défaut de demander une promotion ou le fait de refuser toute promotion n'affecte en rien les droits des salariés.

10.10 Dans tous les cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté générale est le premier (1er) mis à pied en autant que les autres salariés puissent se qualifier selon l'article 10.05 a).

10.11 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied.

- 10.12
- a) Dans les cas d'affectation temporaire, les salariés sont désignés selon l'ancienneté générale mais appliquée d'une classe à l'autre, immédiatement supérieure ou inférieure et ce à l'intérieur de chacun des départements suivants: Transformation et salle de coupe - abattage.
 - b) Lors de son retour, à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié tel que prévu à 10.05 a), a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

- 10.13
- a) Lors d'une affectation à un poste hors de l'unité de négociation, le salarié ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il revient à l'intérieur de l'unité de négociation dans un délai de trois (3) mois de la date de telle affectation.

Toutefois, le salarié exclu de l'unité de négociation en date de la signature de la présente convention, peut revenir dans l'unité de négociation dans les trois (3) mois de la signature. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services comme salarié au sens du Code du Travail.

- b) Toutefois, tout salarié affecté à un poste de contremaître temporairement pour remplacer un contremaître absent pour maladie, accident ou lors de la prise des vacances annuelles, ne perd pas son droit d'ancienneté lors de son retour à l'unité de négociation.

10.14

Tout salarié de nuit peut se prévaloir du droit à l'affichage pour des occupations de jour, mais jamais plus qu'un salarié à la fois par classe ne pourra être choisi, en excluant les laveurs qui pourront se prévaloir du même droit d'affichage, mais avec un maximum de deux (2) à la fois.

ARTICLE 11 - PERTE D'ANCIENNETE

11.01 Un salarié perd son ancienneté quand:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié et que son congédiement n'est pas annulé;
- c) il est mis à pied pendant plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- d) il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception d'un avis de rappel expédié par malle recommandée à sa dernière adresse connue par l'employeur;
- e) il est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans aviser l'employeur;
- f) il est affecté plus de trois (3) mois à une fonction exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 12 - LISTE D'ANCIENNETE

- 12.01
- a) Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage de chaque salarié. Au moment de la signature de la présente convention, une liste sera considérée comme officielle et signée par les représentants des deux (2) parties.
 - b) Par la suite, à tous les (3) mois, une nouvelle liste sera affichée sur les tableaux d'affichage de l'employeur pour une période de trente (30) jours et une copie sera remise au syndicat.
 - c) Pendant cette période d'affichage, seuls les retraits ou les additions qui sont survenus après l'établissement de la liste officielle mentionnée au paragraphe 1, pourront être contestés conformément à la procédure de règlement des griefs.
 - d) Pour les salariés dont la date d'embauchage est la même, l'ordre d'inscription des noms sur la liste d'ancienneté sera établi d'après l'heure où les salariés se sont présentés au travail la première journée et finalement selon l'âge si l'heure était identique.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Appendice "A" qui en fait partie intégrante.

13.02 Paie:

La paie des salariés est remise le jeudi de chaque semaine, avant seize heures (16:00), rémunérant la semaine de travail précédente. S'il y a une fête dans la semaine, la paie est remise le jour ouvrable précédent le jeudi. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. les nom et prénom du salarié;
2. la date de la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé;
7. sur la paie de vacances, total des gains avec le pourcentage;
8. annuellement, lors de la remise des T-4 et TP-4, l'employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

13.03 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur, est rémunéré selon l'article 15 et a droit à une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures de travail au taux effectif.

- 13.04 Sauf dans les cas de panne d'électricité, d'incendie, d'inondation et d'arrêt subit des opérations par le service d'inspection fédéral, le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à trois (3) heures de travail ou à une rémunération équivalente à son taux effectif.
- 13.05
- a) Un salarié qui est transféré sans affichage à une tâche mieux rémunérée, reçoit la rémunération de cette tâche à compter de la première (lère) journée de son transfert à cette tâche, rétroactif à la première (lère) heure. Aucune réduction de salaire n'est faite quand le salarié est requis de travailler à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur, sauf dans les cas d'application d'ancienneté.
 - b) Un salarié qui sans affichage, est affecté temporairement à une tâche mieux rémunérée, et que cette affectation est faite d'une section à une autre, les sections étant la transformation et la salle de coupe-abattage, reçoit la rémunération de cette tâche à compter de la première (lère) heure de son affectation à cette tâche. Aucune réduction de salaire n'est faite quand le salarié est requis de travailler à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur.
 - c) Tout salarié appelé à travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié payé, a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire prévu à l'article 15.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 a) La semaine de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de travail de huit (8) heures comme suit:

1er quart (Jour) Du lundi au vendredi inclusivement,
de 7:00 à 16:00 heures

Toutefois, les salariés préposés à l'acheminement des porcs dans le convoyeur, au chaînage, au saignage, à l'échaudage et à l'épileuse devront être disponibles pour commencer une demi-heure (1/2) avant les opérations le matin, soit à 06:30 heures et ce, payé en surtemps, pour finir une demi-heure (1/2) plus tôt le soir, selon l'une ou l'autre des cédules prévues.

L'heure du dîner est prise entre 11:15 et 12:45 heures et ce, à tour de rôle selon la coutume établie. Pour les autres salariés de jour, (à l'exception de la salle de coupe et d'abattage) l'heure du repas est de 12:00 à 13:00 heures.

- b) 2ième quart (Soir) Du lundi au vendredi inclusivement,
de 16:00 heures à 1:00 heure.

L'heure du repas est de 20:00 heures à 21:00 heures.

- c) 3ième quart (Nuit) Du dimanche soir au jeudi inclusivement, de 23:00 heures à 07:30 heures.

La période de repas est de trente (30) minutes entre 4:00 heures et 4:30 heures.

- 14.01... d) Les périodes de repas d'une (1) heure ou d'une demi-heure (1/2) ne sont pas rémunérées.
- e) La présente clause définit les heures régulières de travail des salariés, mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme étant une garantie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.
- f) La sélection des heures de travail ci-haut prévue peut-être modifiée après entente écrite entre les deux (2) parties.

14.02 a) Prime du soir:

Les salariés préposés à l'équipe du soir reçoivent une prime horaire de quinze cent (\$0.15) en plus de leur salaire effectif pour chaque heure travaillée.

b) Prime de nuit:

Les salariés préposés à l'équipe de nuit, reçoivent une prime horaire de trente cents (\$0.30) en plus de leur salaire effectif, pour chaque heure travaillée.

La prime d'équipe est incluse dans le salaire effectif des laveurs (assainissement).

14.03 Périodes de repos:

Selon la cédule qui suit, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail.

EQUIPE DE JOUR: Entre 09:00 heures et 09:30 heures
Entre 14:15 heures et 15:00 heures,
selon la coutume établie.

14.03... EQUIPE DU SOIR: Entre 18:00 heures et 18:15 heures
Entre 23:00 heures et 23:15 heures

EQUIPE DE NUIT: Entre 01:30 heure et 01:45 heure
Entre 06:00 heures et 06:15 heures

Advenant un bris ou un cas fortuit, la période de repos
pourra être déplacée de trente (30) minutes.

14.04 Si un décret s'appliquant à l'employeur ou tout autre loi
prévoit une réduction de la semaine normale de travail in-
férieure à celle prévue par la présente convention, les heu-
res régulières mentionnées au décret ou à la loi deviennent
partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 14.01 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures par jour.
- 15.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les camionneurs de ville ne sont payés en surtemps qu'après quarante-deux (42) heures.
- 15.03 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux et demi.
- 15.04 a) Tout travail exécuté du lundi au vendredi, après quatre (4) heures par jour de temps supplémentaire, est rémunéré au taux double, sauf pour les camionneurs.
- b) Tout travail exécuté un jour de fête chômé et payé, est rémunéré à temps double en plus du paiement du jour de fête chômée et payée.
- 15.05 Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail. Un salarié qui poinçonne dix (10) minutes après l'heure régulière, reçoit quinze (15) minutes en temps supplémentaire.
- 15.06 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert par département, lesquels sont la coupe et l'abattage et la transformation et selon la méthode suivante:

- 15.06... a) Aux salariés qui remplissent en permanence cette opération;
- b) Par ancienneté générale parmi les autres salariés;
- c) La disposition du paragraphe b) qui précède ne s'applique pas dans le cas des opérations "cutter" et "saleur" où c'est l'ancienneté générale à l'intérieur du département qui s'applique en plus de l'obligation pour le salarié d'être capable d'exécuter le travail à effectuer.
- d) Pour être éligible à effectuer du temps supplémentaire selon la méthode prévue ci-haut, les salariés désireux de travailler en dehors des heures normales de travail devront inscrire leur nom sur une feuille à cet effet. La liste ainsi constituée des salariés désirant faire du surtemps sera renouvelée à tous les mois et une copie sera remise au syndicat.

Le nom du salarié qui aura apposé sa signature sur la liste ci-haut mentionnée et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps sera biffé.

15.07 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives, dans toute période de vingt-quatre (24) heures sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacance par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 16.02 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété une (1) année d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à quatre et demi pour cent (4 1/2%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 16.03 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété deux (2) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à cinq pour cent (5%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 16.04 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété trois (3) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à cinq et demi pour cent (5 1/2%) de leurs gains pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.05 L'employeur accorde à ses salariés qui ont complété cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à six pour cent (6%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.06 L'employeur accorde à ses salariés qui ont complété huit (8) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à sept et demi (7 1/2%) pour cent de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.07 L'employeur accorde à ses salariés qui ont complété douze (12) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, quatre (4) semaines de vacances et une rémunération égale à huit (8%) pour cent de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.08 Tout salarié ayant un (1) an et plus d'ancienneté a droit de prendre ses semaines de congés annuels, lesquelles doivent être prises entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Le choix doit se faire au cours du mois d'avril de chaque année, en tenant compte de l'ancienneté. Cependant, si un salarié ne fixe pas sa date au cours du mois d'avril, il peut le faire plus tard mais prend les dates qui n'ont pas été choisies au cours du mois d'avril, toujours en tenant compte de l'ancienneté.

L'employeur doit afficher au tableau d'affichage, le premier (1er) mai de chaque année, le choix des semaines de vacances des salariés.

16.09 Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 30 septembre.

16.10 a) Il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié par cinq (5) salariés en congé annuel pour les départements suivants et ce, selon l'ancienneté générale mais appliquée par département.

Les départements sont:

Charcuterie et salaison de jour;
Charcuterie et salaison de nuit;
Conditionnement (désossage de jambon);
Empaquetage et emballage;
Expédition et camionnage;
Assainissement;
Maintenance.

b) Abattage et salle de coupe

Il ne peut y avoir plus de dix (10) salariés à la fois et ce par ancienneté générale sauf pour les deux (2) semaines de vacances de la construction, (décret de la construction) où le nombre maximum de salariés en congé annuel est fixé à cinq (5) à la fois et selon le choix suivant:

1er groupe: La première semaine de la construction et celle qui la précède immédiatement.

2ième groupe: La deuxième semaine de la construction et celle qui la suit immédiatement.

Toutefois, toujours selon l'ancienneté générale, si un salarié réclame les 2 semaines de la construction, le nombre total de salariés ne pourra excéder le nombre de cinq (5) salariés à la fois.

16.10... c) Du 15 décembre au 15 janvier, il n'y aura pas de congés annuels de cédulés.

16.11 Avant le départ du salarié pour chaque semaine de congés annuels payés, l'employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cesdits congés.

16.12 Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines de congés annuels payés.

16.13 Si un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

16.14 Impôts sur la rémunération du congé annuel payé:

Pour les fins du prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de semaine de congé doivent être considérées comme des semaines régulières ou partie de semaine de travail.

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel payé et non sur le total de la rémunération lors du départ du salarié pour son congé annuel payé, à savoir la paie régulière et la rémunération de ce congé.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 Pendant la durée de la convention, les jours suivants sont des jours de fêtes chômées et payées:

- 1- Jour de l'An
2- Lendemain du Jour de l'An
3- Lundi de Pâques
4- Fête de la Reine
5- Fête Nationale (24 juin)
6- Confédération
7- Fête du Travail
8- Jour d'Action de Grâces
9- L'après-midi de la veille de Noël
10- Jour de Noël
11- Lendemain du Jour de Noël
12- L'après-midi de la veille du Jour de l'An
13- Le vendredi le plus rapproché de l'anniversaire de naissance du salarié.

Les congés prévus pendant la période des fêtes seront pris aux dates apparaissant à la cédule jointe en Appendice "C".

17.02 La rémunération d'un jour de fête chômée et payée est l'équivalent d'une journée normale de travail.

- 17.03 a) Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales ou provinciales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés payés sus-mentionnés, le jour férié est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.
- b) Si une fête chômée et payée prévue à la convention collective tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent; si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi suivant.

17.04 Seul le nouveau salarié qui a complété trente (30) jours de travail pour l'employeur et celui qui a travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête, a droit à la rémunération pour le jour de fête, sauf s'il est empêché de travailler à cause d'un accident de travail reconnu par la "C.S.S.T." ou dans le cas de maladie et survenu dans les quinze (15) jours précédant ou s'il s'est absenté en vertu du paragraphe 6.03 ou l'article 18 de la présente convention.

17.04 Nonobstant ce qui précède, le salarié qui est malade les trois (3) jours précédant immédiatement un jour de fête, mais depuis moins de dix (10) jours ouvrables, a droit à la rémunération du jour de fête s'il satisfait aux autres conditions.

17.05 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu à la convention est célébré pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé, au choix du salarié.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Dans le cas du décès de son conjoint, d'un enfant, un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé.
- 18.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, un salarié a droit à trois (3) jours ouvrables complets de congé payé entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 18.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables complets de congé payé, entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 18.04 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un salarié a droit à une (1) journée ouvrable complète de congé payé, si le jour des funérailles est un jour ouvrable et s'il y assiste.
- 18.05 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de la sortie de l'hôpital de la mère, ou de l'adoption légale, un salarié a droit à une journée de congé payé, soit la journée de l'événement, si c'est un jour ouvrable. Le salarié doit aviser l'employeur préalablement à la prise du congé.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

- 19.01 L'employeur convient de maintenir en force le plan d'assurance-accident-maladie, assurance-vie et assurance-salaire (no: 1467 - Alliance) au bénéfice de tous ses salariés. De plus, ce plan doit prévoir une indemnité en cas de mutilation et une double indemnité en cas de mort accidentelle.
- 19.02 Advenant la modification du plan provincial actuellement en vigueur, si les modifications couvrent des sujets déjà prévus par le plan d'assurance-groupe, la contribution de l'employeur et du syndicat est diminuée en conséquence.
- 19.03 L'employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime du plan d'assurance.
- 19.04 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi. Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe, le premier jour du mois suivant le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté.
- 19.05 L'employeur continue de payer sa part pour les salariés absents pour les raisons suivantes en autant que les salariés continuent de payer leur part régulièrement tous les mois:
- a) pendant trois (3) mois pour les salariés mis à pied temporairement;
 - b) pendant un (1) an pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident.
- 19.06 L'employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuellement du montant total de la prime à l'assureur.

19.07 La police maîtresse est émise conjointement au nom du syndicat et de l'employeur.

19.08 L'employeur paiera la prime totale pendant une période maximum de trois (3) mois, dans le cas où un salarié reçoit des indemnités de la C.S.S.T.

19.09 Seule une entente écrite entre les parties peut modifier le plan d'assurance-groupe actuel.

3. Le salarié doit:

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- Se comporter de façon à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- Collaborer avec le comité de santé et de sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et ses règlements.

4. Comité consultatif de santé et de sécurité au travail

a) Les parties constituent un comité consultatif de santé et de sécurité au travail, appelé "Comité consultatif de santé et de sécurité au travail" (C.C.S.T.)

ARTICLE 20 - MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

- 20.01
1. Il incombe à l'employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu de celles concernant l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
 2. Par son action, le Syndicat s'engage à favoriser toute mesure visant la réalisation des objectifs prévus au paragraphe précédent en appuyant toutes les mesures que pourrait prendre l'employeur à cet effet.
 3. Le salarié doit:
 - Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
 - Se comporter de façon à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
 - Collaborer avec le comité de santé et de sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.
 4. Comité paritaire de santé et de sécurité au travail
 - a) Les parties constituent un Comité paritaire de santé et de sécurité au travail, ci-après appelé "Comité paritaire". Ce Comité paritaire est formé de deux (2) représentants désignés par le syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'employeur.

- 20.01... 4. b) L'ensemble des représentants du syndicat et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.
- 20.02 c) Le comité de santé et de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Pour des raisons sérieuses, le comité peut se réunir à la demande d'une partie. Chaque réunion ou visite de l'entreprise effectuée par le comité est suivie d'un procès-verbal. Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions, lesquels sont dressés par l'Employeur et remis aux membres dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.
- 20.03 d) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail.
- 20.04 e) Les représentants au sein du comité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et visites d'inspection.
- 20.05 f) L'employeur doit afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité sur le tableau d'affichage.
- 20.06 g) Le Comité paritaire doit veiller à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.

20.01... 4. h) Toute recommandation majoritaire émanant du Comité paritaire doit être mise en application par l'employeur dans les délais prescrits.

20.02 Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les défections des véhicules et de l'équipement.

20.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur, aux frais de ce dernier si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la Compagnie d'assurance.

Lors du retour du salarié à son travail ou à son domicile le jour même de l'accident, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

20.04 a) Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident.

b) Le salarié accidenté, effectivement de retour au travail et éligible jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de salaire en vertu de la Loi, (C.S.S.T.) en reçoit le paiement sur un chèque séparé et ce dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe 13.02.

20.05 Trousse de premiers soins:

L'employeur met à la disposition des salariés, une trousse de premiers soins dans chaque département et voit à ce qu'elles soient complètes et faciles d'accès.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

- 21.01 L'employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais, tout vêtement spécial (suit) et uniforme ou équipement sécuritaire. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'employeur, sur remise du vêtement ou de la pièce d'équipement usagé. L'employeur fournit aux salariés un (1) filet par mois.
- 21.02 L'employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque salarié de l'abattoir et de la charcuterie, une (1) paire de bottes de sécurité par année. Lesdites bottes devront être conformes aux exigences de la loi.

ARTICLE 22 - STATIONNEMENT

22.01 L'employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition de chacun de ses salariés et à entretenir un terrain de stationnement près de l'usine de St-Henri.

22.02 Condition d'obtention:

1. Cessation du travail:

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant.

2. Retour au travail:

Si une salariée est incapable de revenir entre le quarante-cinqième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la naissance de son enfant, elle doit produire un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre le travail. Par la suite, elle doit, à la demande de l'employeur, justifier la prolongation de son absence.

La salariée en congé maternité accumule son ancienneté durant ledit congé.

ARTICLE 23 - CÔNGE DE MATERNITE

23.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé de maternité, sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre son occupation, sous réserve des dispositions suivantes:

23.02: Condition d'obtention:

1. Cessation du travail:

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant.

2. Retour au travail:

Si une salariée est incapable de revenir entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la naissance de son enfant, elle doit produire un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre le travail. Par la suite, elle doit, à la demande de l'employeur, justifier la prolongation de son absence.

La salariée en congé maternité accumule son ancienneté durant ledit congé.

ARTICLE 24 - FONCTION DE JURE

- 24.01
1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:
 - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
 - b) le salarié avise l'employeur à l'avance, aussitôt qu'il est lui-même avisé;
 - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur la journée de travail régulière;
 - d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail régulier.
 2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 25 - SOUS-CONTRAT

25.01 L'employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne par la mise à pied, n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied et ne doit pas avoir pour effet de diminuer la semaine régulière de travail des salariés.

L'employeur devra cet entraînement spécial à ses salariés.

ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'employeur doit s'efforcer de faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.

26.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'employeur donne cet entraînement spécial à ses salariés.

27.01 Le jour de la vote hebdomadaire, soit par le Gouvernement fédéral ou provincial, l'employeur convient de se conformer à la loi.

27.02 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes payées à la fin de chaque période de travail pour se laver.

27.03 Lorsqu'ils sont immobilisés sur la route par suite d'un accident ou d'une panne de véhicule, les chauffeurs de long-courriers sont remboursés sur présentation de pièces justificatives des dépenses raisonnables encourues à cause d'un tel accident ou panne survenu au cours d'un voyage d'affaires. Le montant de ces dépenses d'attente excède trois (3) heures, leur remboursement ne devant pas excéder l'équivalent de huit (8) heures par jour.

27.04 L'employeur fournit aux salariés un abreuvoir réfrigéré dans le salon d'attente et dans la cafétéria. Une machine à café avec plusieurs modèles dans la cafétéria.

27.05 Les règlements (C.A. 10) font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 27 - DIVERS

- 27.01 a) Tout salarié requis par l'employeur de subir un examen médical durant ses heures normales de travail ne subit aucune diminution de salaire effectif.
- b) Tout examen médical requis par l'employeur est à ses frais.
- 27.02 Le jour où un vote est décrété, soit par le Gouvernement fédéral ou provincial, l'employeur convient de se conformer à la loi.
- 27.03 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes payées à la fin de chaque période de travail pour se laver.
- 27.04 Lorsqu'ils sont immobilisés sur la route par suite d'un bris mécanique ou d'une tempête de neige, les camionneurs de longue distance sont remboursés sur présentation de pièces justificatives des dépenses raisonnables encourues à cause d'un tel incident et sont rémunérés au taux horaire des chauffeurs de ville, pour toute période d'attente excédant trois (3) heures, leur rémunération ne devant pas excéder l'équivalent de huit (8) heures par jour.
- 27.05 L'employeur fournit aux salariés un abreuvoir réfrigéré dans la salle d'abattage et dans la cafétéria. Une machine à café sera également installée dans la cafétéria.
- 27.06 Les Appendices "A" "B" "C" font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 28 - CORRESPONDANCE

28.01 Tout avis écrit, que l'une des parties désire donner à l'autre, devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

A l'employeur: LES SALAISONS BROCHU INC.
St-Henri
Co. Lévis, P.Q.
GOR 3E0

Au syndicat: ASSOCIATION DES EMPLOYES DES SALAISONS
BROCHU INC. (C.S.D.)
801, 4e Rue
Québec, P.Q.
G1J 2T7

28.02 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.

ARTICLE 29 - NOUVELLE TACHE

29.01 En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux (2) parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

EN VOI DE 2001, les parties ont signé à St-Henri, Cal. Lewis, ce 10ème jour de décembre 1982.

LES RELATIVES UNION

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
DRAINAGE BROWN INC. (L.S.O.)

[Signature]
DÉPUTÉ SYNDICAL

[Signature]
DÉPUTÉ SYNDICAL

[Signature]
DÉPUTÉ SYNDICAL

[Signature]
DÉPUTÉ SYNDICAL

[Signature]
DÉPUTÉ SYNDICAL

ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 31 octobre 1985 inclusivement.
- 30.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Co. Lévis, ce 28ième jour de décembre 1982.

LES SALAISONS BROCHU INC.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
SALAISONS BROCHU INC. (C.S.D.)

Jean Guy Leblanc
JEAN-GUY LEBLANC, directeur
d'usine

Gaston Veilleux
GASTON VEILLEUX, président

Jean Louis Gendron
JEAN-LOUIS GENDRON, C.R.I.

Gilles Boutin
GILLES BOUTIN, vice-président

Conrad Lapierre
CONRAD LAPIERRE, agent de grief

Huguette Boutin
HUGUETTE BOUTIN, délégué de
département

Jean Louis Labonte
JEAN-LOUIS LABONTE, conseiller-
technique (C.S.D.)

APPENDICE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

DEPARTEMENT: ABATTAGE - SALLE DE COUPE:

	<u>13-12-82</u>	<u>02-05-83</u>	<u>31-10-83</u>	<u>30-04-84</u>	<u>05-11-84</u>	<u>29-04-85</u>
CLASSE I	\$10.01	\$10.26	\$10.76	\$11.26	\$11.76	\$12.26
CLASSE II	9.75	10.00	10.50	11.00	11.50	12.00
CLASSE III	9.40	9.65	10.15	10.65	11.15	11.65
CLASSE IV	9.15	9.40	9.90	10.40	10.90	11.40
AIDE-MAINTENANCE	9.99	10.24	10.74	11.24	11.74	12.24
ASSAINISSEMENT	9.31	9.56	10.16	10.56	11.16	11.56

TAUX A L'EMBAUCHAGE:

Premiers trois mois: moins \$0.50
Quatre à six mois: moins \$0.25
Après six mois: taux de la tâche

NOTE: Les salariés qui bénéficiaient de taux supérieurs à ceux apparaissant ci-dessus bénéficient des augmentations suivantes:

<u>13-12-82</u>	<u>02-05-83</u>	<u>31-10-83</u>	<u>30-04-84</u>	<u>05-11-84</u>	<u>29-04-85</u>
\$0.75	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

APPENDICE " A " (Suite)

ECHELLE DES SALAIRES

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

	<u>13-12-82</u>	<u>02-05-83</u>	<u>31-10-83</u>	<u>30-04-84</u>	<u>05-11-84</u>	<u>29-04-85</u>
CLASSE I	\$9.35	\$9.60	\$10.10	\$10.60	\$11.10	\$11.60
CLASSE II	9.00	9.25	9.75	10.25	10.75	11.25
CLASSE III	8.65	8.90	9.40	9.90	10.40	10.90

TAUX A L'EMBAUCHAGE:

Premiers trois mois: moins \$0.50
Quatre à six mois: moins \$0.25
Après six mois: taux de la tâche

NOTE: Les salariés qui bénéficiaient de taux supérieurs à ceux apparaissant ci-dessus bénéficient des augmentations suivantes:

<u>13-12-82</u>	<u>02-05-83</u>	<u>31-10-83</u>	<u>30-04-84</u>	<u>05-11-84</u>	<u>29-04-85</u>
\$0.75	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

RETROACTIVITE: La rétroactivité s'applique uniquement à l'augmentation de \$0.75 l'heure et selon les conditions suivantes:

La rétroactivité sera payée sur les heures travaillées du 1er novembre 1982 au 11 décembre 1982 et ce pour les salariés encore à l'emploi de l'employeur le 16 décembre 1982.

APPENDICE " A " (Suite)

ECHELLE DES SALAIRES

ETUDIANTS: - Pour la période du 1er mai au 15 septembre de chaque année

	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Première saison:	\$4.75	\$5.00	\$5.25
Deuxième saison:	5.25	5.50	5.75
Troisième saison:	5.75	6.00	6.25

APPENDICE " B "

DESCRIPTION DE TACHES

DEPARTEMENT: ABATTAGE - SALLE DE COUPE:

CLASSE I:

- Couper les carcasses sur scie à ruban selon les normes désignées
- Est en mesure d'effectuer le désossage de toutes les coupes en respectant les normes spécifiées.

CLASSE II:

- Est en mesure d'effectuer le désossage de toutes les coupes selon les normes prescrites.
- Dégraisser les longes.

CLASSE III:

- Saigner les porcs
- Echauder (bassin d'échaudage)
- Rasage: fesses, têtes, pattes, flancs et épaules
- Sortir foies, glandes et descendre les poumons et enlever les mamelles de truies
- Désosser les têtes
- Enlever les côtes levées (spare ribs)
- Trimer les fesses, picnics et flancs
- Trimer les morceaux de viande sortis de l'écouenneuse
- Enlever les viscères du porc
- Faire les "retenues"
- Faire incisions, glandes, filets
- Scier porc sur abattage et désarticuler les têtes
- Désosser les butts et picnics
- Opérer le moine

suite...

APPENDICE " B " ...

DEPARTEMENT: ABATTAGE... suite

CLASSE III (suite)

- Enlever les saignées
- Sortir les nerfs
- Fendre les coffres
- Démailler les têtes
- Tout autre travail assigné par le contremaître.

CLASSE IV:

- Travail dans l'étable
- Electrocuter porc et chaîner
- Accrocher porcs à la sortie de l'épileuse
- Enlever (lever) les pannes, développer et enlever les rognons
- Machine à dégraisser les longes - Machine à socs
- Laver les porcs
- Entrer les carcasses dans chambre froide
- Table à foie (cœurs et poumons)
- Accrocher coupes
- Enlever coupes (empaqueter)
- Manipulation des boîtes (entrée et sortie) dans les chambres froides
- Enlever panne et couper les têtes
- Alimenter scie à ruban
- Ecouenner
- Aide à l'expédition (charger les camions)
- Tout autre travail assigné par le contremaître.

APPENDICE " B "...

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

CLASSE I:

- Désosseur
- Dégraisseur
- Opérateur de cutter
- Pousseur
- Opérateur de fumoir
- Opérateur de gros lift
- Recevoir boîtes avec gros lift
- Vérification des commandes
- Livreur gros camion
- Camion remorque (déplacer vanne)

CLASSE II:

- Opérateur de Frank-a-Matic - ensacher
- Trimeur de jambon
- Balance
- Préparation
- Apollo
- Trancheuse de bacon
- Opérateur saleur
- Opération gros lift (remplaçant)
- Livreur débutant
- Emballage machine vacuum
- Couper (séparer et trimer) les jambons et pains de poulet.

suite...

APPENDICE " B "...

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION(suite)

CLASSE III;

- Accrocher picnic
- Accrocher braisé
- Accrocher toupie
- Accrocher boneless
- Laveur de moules
- Accrocher saucisse fumée
- Accrocheur de bologne
- Trimeur débutant
- Emballage de produits finis
- Tout autre ouvrage de débutant
- Débutant aux commandes
- Préposé aux entrepôts
- Machine à désosser mécaniquement

APPENDICE " C "

CEDULE DES CONGES DES FETES

1982-83

<u>Après-midi</u> (Veille de Noël)	- Congé	<u>Après-midi</u> - Mardi - 28 décembre
Jour de Noël	- Congé	Vendredi le 24 décembre
Lendemain du Jour de Noël	- Congé	Mercredi le 29 décembre
<u>Après-midi</u> (Veille Jour de l'An)	- Congé	<u>Avant-midi</u> - Lundi - 3 janvier 83
Jour de l'An	- Congé	Jeudi le 30 décembre
Lendemain du Jour de l'An	- Congé	Vendredi le 31 décembre

1983-84

<u>Après-midi</u> (Veille de Noël)	- Congé	<u>Après-midi</u> - Mercredi - 28 décembre
Jour de Noël	- Congé	Lundi le 26 décembre
Lendemain du Jour de Noël	- Congé	Jeudi le 29 décembre
<u>Après-midi</u> (Veille Jour de l'An)	- Congé	<u>Avant-midi</u> - Mardi - 3 janvier 84
Jour de l'An	- Congé	Vendredi le 30 décembre
Lendemain du Jour de l'An	- Congé	Lundi le 2 janvier 1984

1984-85

<u>Après-midi</u> (Veille de Noël)	- Congé	Lundi le 24 décembre
Jour de Noël	- Congé	Mardi le 25 décembre
Lendemain du Jour de Noël	- Congé	Mercredi le 26 décembre
<u>Après-midi</u> (Veille Jour de l'An)	- Congé	<u>Après-midi</u> - Lundi - 31 décembre
Jour de l'An	- Congé	Mardi le 1er janvier 85
Lendemain du Jour de l'An	- Congé	<u>Avant-midi</u> - Mercredi - 2 janvier 85

LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 octobre 1985 inclusivement.

A l'article 10.06, traitant de l'affichage, les parties ont convenu d'une procédure différente dans les deux (2) cas suivants:

1. "Opérateur de cutter"

Pour qu'un salarié soit considéré, lors d'un affichage, comme "opérateur de cutter", il devra préalablement avoir accompli la fonction d' "opérateur de la balance" et s'être qualifié. Ce pré-requis sera nécessaire dorénavant et servira d'entraînement pour ceux qui sont intéressés à devenir "opérateur de cutter".

2. "Opérateur saleur"

Pour accéder au poste d' "opérateur saleur" sur l'équipe du soir ou de la nuit, le salarié devra s'entraîner sur l'équipe de jour et être disponible pour remplacer, en cas de besoin, jusqu'au jour ou l'occupation d' "opérateur saleur", sur l'équipe du soir ou de nuit, soit disponible.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Cté de Lévis, ce 28ième jour du mois de décembre 1982.

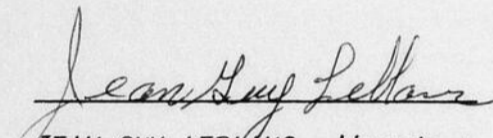
LETTRE D'ENTENTE

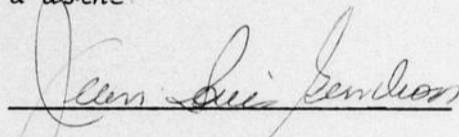
La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 octobre 1985 inclusivement.

Pour tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la présente convention le régime des vacances prévu aux articles 16.02, 16.03, 16.04 est remplacé pour celui en vigueur selon la Loi des normes du travail.

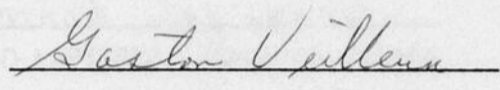
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Cté de Lévis, ce 28ième jour du mois de décembre 1982.

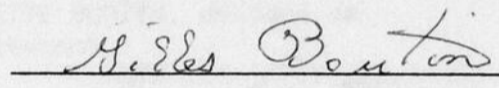
LES SALAISONS BROCHU INC.



JEAN-GUY LEBLANC, directeur
d'usine.

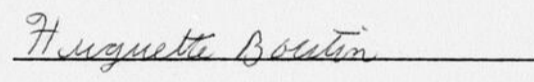

JEAN-LOUIS GENDRON, C.R.I.

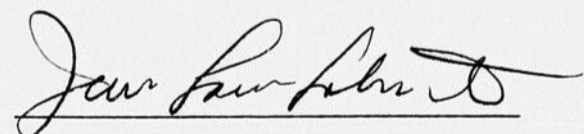
ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
SALAISONS BROCHU INC. (C.S.D.)


GASTON VEILLEUX, président


GILLES BOUTIN, vice-président


CONRAD LAPIERRE, agent de griefs


HUGUETTE BOUTIN, délégué de
département


JEAN-LOUIS LABONTE, conseiller-
technique (C.S.D.)

LETTRE D'ENTENTE

LES SALAISONS BROCHU INC.

Jean Guy Leblanc
JEAN-GUY LEBLANC, directeur
d'usine

Jean Louis Gendron
JEAN-LOUIS GENDRON, C.R.I.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
SALAISONS BROCHU INC. (C.S.D.)

Gaston Veilleux
GASTON VEILLEUX, président

Gilles Boutin
GILLES BOUTIN, vice-président

Conrad Lapiere
CONRAD LAPIERRE, agent de griefs

Huguette Boutin
HUGUETTE BOUTIN, délégué de
département

Jean-Louis Labonte
JEAN-LOUIS LABONTE, conseiller-
technique (C.S.D.)