

NOM

NO

06730-6

C.A.E. 1011 NO.CONV. 67306  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 200  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 34480 40  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q00227018  
DATE ENR.850204



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

810331  
**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 1 1 4 2 7**

OK  
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

067306

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 227-18</b>
Date	Signature <b>84-10-25</b>	Reception <b>84-11-15</b>	Durée	Du <b>84-10-25</b>	Au <b>86-05-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>200</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 625</b> <b>4645, rue d'Iberville</b> <b>Montréal, Qc</b> <b>H2H 2L9</b> <b>Att: Mme Huguette Plamondon</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative Fédérée de Québec (Abattoir)</b> <b>X155, rue Saint-Jean-Baptiste Nord</b> <b>Princeville, Qc</b> <b>GOP 1E0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <b>04-01</b> Activité <b>1011 (5)</b> Affiliation <b>FTQ (7)</b>

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

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature *J. Tremblay* Date **84-11-23**

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

'84 NOV 15 13:34

BOGT  
MONTREAL  
MESSAGER  
*MR*

1984 - 1986

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre:

**LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC**  
pour et au nom de son établissement situé à  
155, rue St-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

et/ou son ou ses successeurs, ci-après désigné(s) comme  
étant "l'Employeur"

Et:

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS  
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**

(United Food and Commercial Workers International Union), affiliée à la Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations Industrielles (FAT-COI), au Congrès du Travail du Canada (CTC) ainsi qu'à la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) (ou son successeur par suite d'une fusion ou d'une affiliation) pour et au nom de la section locale 625 représentant les employés de l'établissement situé à:

155, rue Saint-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

ci-après mentionnée et appelée "l'Union".

\* \* \* \* \*

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	1
1	DROITS DE LA DIRECTION	1
2	RECONNAISSANCE	2
3	UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
4	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
5	RETENUE SYNDICALE	3
6	DÉLÉGUÉS	4
7	COMITÉ DES GRIEFS	5
8	PROCÉDURE DE GRIEF	6
9	RENVOI D'UN SALARIÉ	9
10	COMITÉ D'ARBITRAGE	10
11	SALAIRES	12
12	PRIMES D'ÉQUIPE	13
13	FÊTES PUBLIQUES	13
14	HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL	15
15	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
16	CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE	17
17	GARANTIE HEBDOMADAIRE	20
18	GARANTIE - URGENCE	21
19	GARANTIE - ACCIDENT	21
20	GARANTIE - JURÉ - TÉMOIN	21
21	CONGÉS SOCIAUX	22
22	PÉRIODE DE REPOS	22
23	SÉCURITÉ ET SANTÉ	23
24	OUTILS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL	24
25	PAIEMENT DES LICENCES	25
26	AIGUISAGE DES COUTEAUX	25
27	AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION	25
28	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	26
29	ANCIENNETÉ	26
30	AVIS DE MISE À PIED	30
31	CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	31
32	VACANCES	32
33	ASSURANCE-COLLECTIVE	35
34	ASSURANCE FRAIS D'OPTIQUE	37
35	CONGÉS EN MALADIE	37
36	CAISSE DE RETRAITE	38
37	MÉTHODES DE TRAVAIL	38
38	ADMINISTRATION DE LA CONVENTION	38
39	TITRES	39
40	DURÉE DE LA CONVENTION	39
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	MÉMOIRE D'ENTENTE I	
	MÉMOIRE D'ENTENTE II	
	MÉMOIRE D'ENTENTE III	
	MÉMOIRE D'ENTENTE IV	

**PRÉAMBULE**

Reconnaissant que le progrès de l'Employeur et le bien-être des salariés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'Employeur et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent mutuellement des dispositions prévues à cette convention.

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et l'Union, de définir les conditions d'emploi et les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits, différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de l'Employeur et des salariés représentés par l'Union.

**ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 1.01            Sous réserve des seules dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, les produits à être manipulés, l'emploi, la direction, la promotion, la rétrogradation, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi, (congédiement) et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés pour juste cause appartient uniquement à la direction de l'Employeur.
- 1.02            L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination envers les salariés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur sexe, leur couleur, leur foi ou leur âge.
- 1.03            Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne sera exercée envers un salarié ou envers un officier ou envers un délégué de l'Union en raison de leurs fonctions syndicales. Un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres salariés en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.

**ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de l'Employeur tel que défini à l'article 3 - Unité de négociation.
- 2.02 L'Employeur ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ses salariés tant que cette convention demeurera en vigueur.

**ARTICLE 3 - UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 3.01 L'unité de négociation comprend tous les salariés payés à l'heure ou à la semaine de l'établissement situé à 155, rue Saint-Jean-Baptiste nord, Princeville, Québec, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau et des personnes exclues par le Code du travail.
- 3.02 L'Employeur convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la juridiction et la portée de cette convention ou les employés exclus par cette convention ne pourront accomplir le travail qui normalement, doit être fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de:
- a) retard;
  - b) absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas deux (2) heures;
  - c) entraînement des salariés au travail;
  - d) cas d'urgence.

Le terme "urgence" ne devra pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production.

**ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.01 L'Employeur convient que ce sera une condition d'emploi:

- a) pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union dès la signature de cette convention;
- b) pour tous les nouveaux salariés de devenir membres de l'Union dès leur premier (1er) jour de travail.
- c) pour tous les salariés de payer les frais d'adhésion, les cotisations et les contributions spéciales (s'il y a lieu) pendant la durée de cette convention, selon les dispositions de l'article 5, Retenue syndicale.

**ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE**

- 5.01 L'Employeur convient, sur réception d'une autorisation écrite, de déduire du salaire hebdomadaire de chaque salarié, pendant la durée de cette convention, le montant des cotisations de l'Union et de transmettre la somme totale des montants ainsi déduits avec une liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites au secrétaire-financier de la section locale, par le biais du bureau provincial de l'Union, le ou avant le dixième (10ème) jour du mois de calendrier suivant.
- 5.02 Si le salarié n'a aucun salaire à son crédit, l'Employeur fera la déduction lors de la première (1ère) paye de ce salarié durant ce mois ou du mois suivant.
- 5.03 Les contributions spéciales sont déduites des salariés, membres de l'Union, lors de la première (1ère) paye qui suit la date à laquelle l'Union avise l'Employeur.
- 5.04 L'Employeur convient, sur réception d'une autorisation écrite, de déduire du salaire des nouveaux salariés les frais d'adhésion de l'Union lors de leur première (1ère) paye.
- 5.05 Les montants pour les frais d'adhésion et pour les contributions spéciales, s'il y a lieu, qui sont prélevés de la paye des salariés, seront transmis au secrétaire-

- 6.02 financier de la section locale, par le biais du bureau provincial de l'Union, avec une liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites, le ou avant le dixième (10ème) jour du mois de calendrier suivant.
- 5.06 L'Union convient que les frais d'adhésion, les cotisations hebdomadaires et les contributions spéciales (s'il y a lieu) seront prélevées pendant la durée de cette convention, conformément à la constitution et aux règlements de l'Union. L'Union avisera l'Employeur, par écrit, de la somme des frais d'adhésion, des cotisations hebdomadaires et des contributions spéciales autorisées par les membres selon les termes de la constitution et des règlements de l'Union.
- 5.07 L'Employeur remet au délégué en chef, le ou avant le dixième (10e) jour du mois de calendrier suivant, une liste des salariés pour lesquels des déductions pour cotisations hebdomadaires et contributions spéciales ont été faites.

**ARTICLE 6 - DÉLÉGUÉS**

- 6.01 L'Union s'engage à nommer ou à élire, et l'Employeur s'engage à reconnaître des délégués qui sont des salariés de l'Employeur pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements.

Dès la signature de cette convention, l'Union remettra à l'Employeur une liste des délégués et officiers de l'Union ainsi que des membres des comités des griefs. L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans cette liste.

L'Union convient que les officiers, délégués et membres ne transigeront aucune affaire d'Union (excepté tel que prévu aux articles 6 et 7 de cette convention) durant les heures pour lesquelles ils sont payés par l'Employeur, sauf avec la permission de celui-ci.

- 6.02 Il est reconnu qu'un délégué ou un officier de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'il doit parfois enquêter, voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'Union qui tombent sous la juridiction de cette convention. A cette fin, pour ne pas intervenir avec le programme régulier d'heures de travail, le délégué ou l'officier de l'Union avisera son surveillant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure.
- 6.03 Un délégué de l'Union, ou en son absence le délégué en chef ou le président, peut discuter avec le contremaître de son département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief. Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un représentant de l'Union et un représentant de la direction.
- 6.04 L'Employeur remettra à l'Union lors de la signature de cette convention une liste de ses contremaîtres pour tous les départements et avisera par écrit l'Union de tout changement dans cette liste.

**ARTICLE 7 - COMITÉ DES GRIEFS**

- 7.01 L'Union convient de nommer ou d'élire un comité des griefs composé d'un nombre maximum de trois (3) salariés de l'Employeur incluant le délégué en chef ou le président pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées aux première ou deuxième étapes décrites à la section 8.05 de cette convention. Le comité des griefs inclut le délégué en chef (s'il y a lieu) et le délégué de département.
- 7.02 Les assemblées du comité des griefs doivent être tenues à des heures compatibles avec les opérations de l'usine, après en-

- 8.04 tente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef ou le président de l'Union.
- 7.03 Le temps consacré par les membres du comité des griefs aux assemblées avec la direction durant le programme d'heures de travail de ceux-ci est payé au taux régulier et au taux applicable lorsqu'en excès de celui-ci. Ces dispositions s'appliquent également au délégué ou à l'officier de l'Union lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

**ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEF**

- 8.01 L'Employeur et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grief dont le but est de régler les griefs sur les lieux et aussi promptement que possible. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se feront paisiblement et rapidement, afin d'éviter toute cause possible de friction. Un grief doit être présenté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 8.02 Le ou les salariés ayant un grief peuvent être présents aux trois (3) étapes mentionnées à la section 8.05 de cet article, sauf dans le cas d'un grief collectif, où un maximum de trois (3) salariés peuvent être présents. Lorsqu'un salarié le désire, il peut être accompagné de son délégué lors d'une entrevue avec la direction. Si le salarié concerné est un délégué, il peut être accompagné d'un autre délégué ou du délégué en chef.
- 8.03 Si un salarié croit qu'il a un grief, il soumet son grief de la façon mentionnée à la section 8.05 de cet article, mais en attendant l'enquête et le règlement, il s'efforce de remplir fidèlement la tâche qui lui est assignée par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par quelque officier supérieur de l'Employeur.

8.04 A moins d'entente écrite entre l'Employeur et l'Union de prolonger les délais entre chaque étape, trois (3) jours ouvrables sont alloués à chacune des trois (3) étapes successives de la section 8.05 de cet article, et à l'expiration de ces délais entre chaque étape, l'une ou l'autre partie procédera, si elle le désire, à l'étape suivante.

8.05 Tout grief allégué sera discuté progressivement de la manière suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE:

Entre le délégué de l'Union accompagné ou non du salarié ayant un grief, et le contremaître du département où le salarié travaille. Si le taux de salaire ou la classification d'un salarié est modifié, le délégué du département doit en être informé.

Cette disposition n'exclut pas le droit de l'employé de discuter avec son contremaître de toutes conditions concernant son emploi avec l'Employeur; cependant, pour les fins d'instituer un grief, la procédure ci-haut mentionnée s'appliquera.

DEUXIÈME ÉTAPE:

Entre le délégué en chef ou le président de l'Union accompagné ou non du délégué du département concerné et le surintendant ou son représentant désigné, avec ou sans le contremaître du département. Les griefs présentés à cette étape seront soumis par écrit.

TROISIÈME ÉTAPE:

Entre le comité des griefs et la direction. Un représentant de l'Union peut assister à cette rencontre.

8.06 Tout grief entre l'Union et l'Employeur provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumise par écrit par

l'une des parties à l'autre à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. Les discussions entre l'Employeur et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêchent pas le recours à la procédure de grief.

8.07 Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un salarié est réglé, et que, résultant de ce règlement, le salarié reçoit une augmentation de salaire, l'augmentation est rétroactive à la date à laquelle le salarié y avait droit.

8.08 Si le plaignant omet de poursuivre un grief à l'étape suivante, à l'intérieur des délais prévus, le grief est réputé "abandonné".

Cependant, l'Employeur et/ou son représentant doit, à la troisième étape, rendre sa réponse par écrit au délégué et/ou délégué en chef et une copie est adressée au(x) salarié(s) concerné(s).

8.09 Lorsqu'une décision de la direction a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prend effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par les articles 8, 9 et 10 de la présente convention, ou lorsqu'un comité d'arbitrage aura sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions des articles 9 et/ou 10, selon le cas, le comité d'arbitrage a la juridiction, l'autorité et la responsabilité de décider si la décision doit être maintenue, cassée et relevée, modifiée ou amendée, selon les dispositions de cette convention.

Nonobstant les dispositions ci-dessus mentionnées, l'Employeur se réserve le droit de donner un effet immédiat à une décision concernant une mesure disciplinaire lorsqu'il s'avère nécessaire de ce faire.

- 8.10 Lorsque six (6) mois se sont écoulés depuis l'inscription d'une mesure disciplinaire au dossier d'un salarié, l'Employeur ne peut se servir de cet avis contre le salarié lors de toute mesure disciplinaire subséquente et ne peut également l'invoquer à l'arbitrage.

**ARTICLE 9 - RENVOI D'UN SALARIÉ**

- 9.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis à pied par l'Employeur, il avise promptement un délégué ou un officier de l'Union qui doit, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit au surintendant ou à son représentant désigné dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables de la date de réception par le délégué en chef ou le président de l'Union de l'avis de mise à pied, de suspension ou de congédiement, et le cas est considéré à partir de la deuxième étape de la procédure de grief. Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'article 10 de cette convention.
- 9.02 L'Employeur avise par écrit le président ou le délégué en chef de l'Union le même jour ou dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures ouvrables dans le cas d'un salarié qui est congédié, suspendu ou mis à pied.
- 9.03 Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage, la décision du comité est assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et l'Employeur:
- a) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
  - b) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en ver-

tu de cette convention, mais à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec rémunération partielle pour le temps perdu.

- c) Le salarié est réinstallé à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, sans aucune rémunération pour le temps perdu, mais avec tous les droits acquis en vertu de cette convention.
- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi du salarié est maintenue par le comité d'arbitrage.

9.04 Il est entendu que le temps perdu sera calculé sur la base d'une semaine normale de travail et n'inclura aucune forme de paie supplémentaire.

#### ARTICLE 10 - COMITÉ D'ARBITRAGE

10.01 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de grief et qui est soumis à un comité d'arbitrage, peut faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le grief et éviter le recours à un comité d'arbitrage et par le fait même encourager le règlement des griefs entre les parties.

Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention peut être soumis par l'une des parties à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de la rencontre mentionnée à la troisième étape de la procédure de grief. Ce délai peut être prolongé après entente entre les représentants des deux (2) parties.

10.02 a) Si un règlement ne peut être effectué par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention, le grief

peut être soumis par l'Union ou l'Employeur à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres, dont l'un est nommé par l'Union, l'autre par l'Employeur et un troisième membre agissant comme président, choisi après entente entre les deux parties. Dès la nomination du représentant de la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit, dans un délai de cinq (5) jours, nommer son représentant, à défaut de quoi, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au Ministre du travail de la province de Québec de désigner le représentant de l'autre partie. Si un accord ne peut être conclu en dedans d'une (1) semaine quant au choix du président du comité, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au Ministre du travail de la province de Québec de désigner le président du comité.

- b) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de la nomination d'un arbitre unique ayant les mêmes pouvoirs qu'un comité d'arbitrage. Dans ces cas, la partie soumettant le grief à l'arbitrage doit soumettre à l'autre partie le nom de l'arbitre qu'elle désire suggérer au lieu de soumettre le nom de son représentant. Si le choix d'un arbitre unique n'est pas convenu en dedans de cinq (5) jours ouvrables, un comité d'arbitrage sera nommé conformément aux dispositions du paragraphe a) ci-dessus, sauf que dans le cas d'un grief soumis en vertu de l'article 9, l'Union nommera son représentant en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la période prévue pour la nomination d'un arbitre unique.

Le comité d'arbitrage siège en dedans de trois (3) semaines de sa nomination, afin d'entendre les représentations des parties et rend une décision en dedans de trois (3) semaines de la date de la dernière séance du comité.

- Ces limites de temps peuvent être excédées par consentement mutuel des représentants des parties, ou à la demande du président du comité d'arbitrage.
- 10.03 A défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constitue la sentence arbitrale. La décision rendue par le comité d'arbitrage est finale et lie toutes les parties concernées.
- 10.04 Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage est limité à la considération de la cause qui lui est soumise et est assujéti aux dispositions de cette convention. Le comité d'arbitrage n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.
- 10.05 Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviennent de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief n'est défailt ou invalidé pour des raisons d'irrégularités techniques, sauf dans le cas d'un grief qui n'aurait pas été présenté en conformité avec les dispositions de cette convention, et le comité d'arbitrage a pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.
- 10.06 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires du président du comité d'arbitrage sont acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paie les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

#### ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.01 Tous les salariés régis par cette convention ayant un (1) an de service reçoivent le salaire de base de onze dollars et quatre-vingt-dix-neuf (\$11.99) l'heure.

- 11.02 a) Le taux d'embauchage pour les nouveaux employés est de cinquante cents (\$0.50) l'heure inférieur au taux de base.
- b) Après trois (3) mois de service, le taux de salaire d'un nouvel employé est augmenté, et il est de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure inférieur au taux de base.
- c) Après six (6) mois de service, le taux de salaire d'un nouvel employé est augmenté, et il est de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure inférieur au taux de base.
- d) Après douze (12) mois de service, le nouvel employé touche le taux de base.

**ARTICLE 12 - PRIMES D'ÉQUIPE**

12.01 En plus du taux horaire régulier les salariés qui occupent de façon permanente les fonctions énumérées plus bas, auront droit aux primes suivantes:

Équipe de nuit: \$0.35 l'heure;

12.02 Les primes sont versées selon les heures travaillées et font partie du taux régulier du salarié lorsqu'elles s'appliquent.

**ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS**

13.01 L'Employeur convient que les fêtes publiques ci-après mentionnées sont chômées et payées à raison de huit (8) heures ou quatre (4) heures, le cas échéant, au taux régulier du salarié:

Jour de l'An;  
Lendemain du jour de l'An;  
Lundi de Pâques;  
Fête de la Reine ou Dollard;  
Saint-Jean-Baptiste;  
Confédération;  
Fête du travail;

Action de grâces;  
Veille de Noël (quatre (4) heures);  
Noël;  
Lendemain de Noël;  
Veille du jour de l'An (quatre (4) heures);

13.02 Les salariés, qui volontairement travaillent l'une des fêtes publiques ci-dessus mentionnées, sont payés à leur taux régulier et sont payés, en surplus, deux (2) fois leur taux régulier pour toutes les heures travaillées. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de huit (8) heures un jour de fête publique, sa paie totale pour cette fête est trois (3) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées.

13.03 Un salarié absent le jour ouvrable régulièrement programmé précédant ou suivant immédiatement l'une des fêtes publiques ci-dessus mentionnées n'a droit à aucun paiement pour cette fête à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter ou n'ait été absent pour cause de maladie, congés sociaux, raison valable ou à cause de circonstances indépendantes de sa volonté. Sur demande, l'Employeur avise l'Union par écrit du nom des salariés qui ne recevront aucun paiement pour l'une de ces fêtes publiques.

- 13.04
- a) Si l'une de ces fêtes publiques survient un dimanche, le lundi suivant immédiatement la fête est observé, et si le lundi est également une fête, le mardi suivant est observé en lieu du lundi, sauf entente contraire.
  - b) Si l'une de ces fêtes publiques survient un samedi, le vendredi précédant immédiatement la fête est observé, et si le vendredi est également une fête, le lundi suivant est observé en lieu du vendredi.
  - c) Après entente entre l'Employeur et l'Union, un (1) jour férié ou quatre (4) heures, selon le cas, peut être

reporté à un autre jour ouvrable et fait partie de la garantie.

- 13.05 L'Employeur verse une journée de paie au taux régulier aux salariés qui sont mis à pied un vendredi précédant un jour férié qui tombe le lundi de même qu'aux salariés rappelés au travail un lundi suivant un jour férié qui tombe le vendredi précédent pourvu que ces salariés travaillent les jours de leur avis de mise à pied ou se présentent au travail lorsqu'ils sont rappelés.
- 13.06 Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, l'Employeur verse au salarié les allocations de fêtes chômées auxquelles il aurait droit conformément à la convention collective et ce pour une période n'excédant par douze (12) mois suivant la date du début de sa maladie ou de son accident.
- 13.07 Le paiement d'une fête n'affecte pas la banque de congés en maladie du salarié.

#### **ARTICLE 14 - HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL**

- 14.01 Huit (8) heures par jour constituent la journée régulière normale de travail, et quarante (40) heures par semaine constituent la semaine régulière de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.02 L'Employeur établit un programme d'heures de travail pour chaque jour de la semaine, soit huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement mais excluant les fêtes publiques mentionnées à la section 13.01, pour chaque département, indiquant clairement les heures normales d'arrivée au travail et de départ pour chaque jour de la semaine. Les programmes d'heures de travail actuellement en vigueur ne peuvent être altérés, modifiés ou changés, sauf par entente entre l'Employeur et l'Union. Les programmes d'heures de travail ci-mentionnés sont décrits et définis à l'An-

- nexe "A" ci-attachée qui est partie intégrante de cette convention.
- 14.03 Dans l'éventualité du refus des officiers de l'Union d'accorder leur consentement à un changement ou à une modification à un programme d'heures de travail, les parties à cette convention conviennent que les représentants respectifs de l'Union et de l'Employeur auront l'opportunité, s'ils le désirent, de se consulter dans le but d'en arriver à une entente.
- 14.04 Lorsque l'Employeur et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail ou d'établir une nouvelle cédule, la mise en vigueur de cette cédule modifiée, changée ou nouvelle coïncidera avec le début de la semaine civile.
- 14.05 Aux fins de cette convention, le "taux régulier" pour les salariés payés à taux horaire signifie le salaire horaire payé au salarié pour les heures régulières de travail tel que défini aux sections 14.01 et 14.02 de cet article.

**ARTICLE 15 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 15.01 Toute période de temps supplémentaire inférieure à une heure sera calculée de la façon suivante:

<u>Minutes travaillées</u>	<u>Temps accordé</u>
8 minutes	15 minutes
23 minutes	30 minutes
38 minutes	45 minutes
53 minutes	60 minutes

- 15.02 L'Employeur paie une fois et demie (1½) leur taux régulier à tous les salariés pour tout le temps excédant huit (8) heures par jour, ou pour tout le temps travaillé en dehors des heures prescrites par le programme normal d'heures de travail pour chaque jour de la semaine.

- 15.03 Un salarié qui travaille en excès de treize (13) heures consécutives est payé deux (2) fois son taux régulier pour le temps ainsi travaillé.
- 15.04 Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier.
- 15.05 Tout travail accompli le samedi sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) le taux régulier.
- 15.06 a) Le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, l'Union convient que le délégué et/ou le délégué en chef et/ou le président encourageront les salariés à travailler des heures supplémentaires si nécessaire.
- b) Le temps supplémentaire d'un département est offert au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département, et ce par ordre d'ancienneté. Advenant que l'Employeur ne puisse trouver le nombre requis de salariés dans le département concerné, l'Employeur doit procéder à offrir le temps supplémentaire au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine, et ce par ordre d'ancienneté, en autant qu'il soit capable d'effectuer normalement le travail.
- 15.07 Le "taux applicable" lorsque mentionné dans cette convention signifie ou une fois et demie (1½) le taux régulier, ou deux (2) fois le taux régulier, ou trois (3) fois le taux régulier, selon les dispositions de cette convention.

**ARTICLE 16 - CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE**

- 16.01 Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été évaluées et classifiées conjointement par l'Employeur et l'Union selon un système convenu entre les parties et ci-après appelé "Évaluation et Classification des Tâches", tel que décrit et défini à l'annexe

- "B" ci-attaché et formant partie intégrante de cette convention.
- 16.02 En plus du salaire de base prévu à l'article 11.00, Salaires, les salariés seront rémunérés selon le nombre de grades prévus à l'annexe "B" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 16.03 Les nouveaux salariés seront payés selon les dispositions de l'article 11.00; en plus du salaire prévu à l'article 11.00, les salariés seront rémunérés selon le nombre de grades prévus à l'annexe "B" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 16.04 Lorsqu'un salarié travaille cinquante pour cent (50%) ou plus de son temps dans une semaine normale de travail à une tâche, il sera rémunéré le taux de salaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.
- 16.05 Lorsqu'un salarié accomplit régulièrement plusieurs tâches, il sera payé pour toutes les heures travaillées un taux de salaire déterminé par le calcul en pourcentage du temps travaillé sur chaque tâche et déterminé après entente entre l'Employeur et l'Union.
- 16.06 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé que celui de la tâche qu'il effectue régulièrement, le salarié reçoit le taux de sa tâche régulière.
- Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé que celui de la tâche qu'il effectue régulièrement et qu'il y travaille la moitié ou plus de quelque semaine fiscale que ce soit, le salarié reçoit le taux plus élevé pour cette semaine complète. S'il travaille à cette tâche moins de la moitié de son temps, son taux n'est pas changé.

- 16.07           Lorsqu'un salarié volontairement demande à être transféré à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, ou qu'à cause de raison de santé il est incapable d'accomplir son travail, il sera payé le taux de salaire de la tâche à laquelle il est transféré.
- 16.08           Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération, ou qu'une tâche est modifiée l'Employeur établira le taux d'évaluation et la classification de cette tâche et il avisera par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche, ou de la tâche modifiée de l'évaluation et de la classification de cette tâche.
- 16.09           En évaluant le taux d'une nouvelle tâche ou d'une tâche modifiée, les parties tiendront compte des tâches semblables et comparables dans l'usine.
- 16.10           En cas de désaccord, l'Union avisera par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de l'établissement du taux par l'Employeur et cet avis signifiera que l'Union désire soumettre un grief à cet effet. Ce grief sera considéré à partir de la 3ème étape de la procédure des griefs, article 8 de cette convention. Le règlement de ce grief sera rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche.
- 16.11           L'annexe "B" - Système d'Évaluation et de Classification des tâches - sera basé sur une graduation établissant un écart de huit cents (\$0.08) entre chaque grade de la classification des tâches au-dessus des taux de base mentionnés à l'article 11 de cette convention.
- 16.12           Au plus tard un (1) mois de la date de la signature de cette convention, l'Employeur remettra au président ou au délégué en chef de l'Union une liste des taux de salaires des salariés régis par cette convention, et subséquemment l'avisera par écrit.

**ARTICLE 17 - GARANTIE HEBDOMADAIRE**

- 17.01 L'Employeur convient de garantir à chaque salarié une paye de trente-sept (37) heures à taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions suivantes. Les primes prévues à l'article 12, ainsi que les primes pour les fêtes publiques prévues à l'article 13 de cette convention, ainsi que le temps supplémentaire ne sont pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.
- 17.02 L'Employeur ajuste les équipes proportionnellement au travail disponible ou anticipé en tenant compte des changements extrêmes de température. L'Employeur est libre de distribuer le travail dans les départements et de transférer les salariés d'un département à un autre par ordre d'ancienneté, compte tenu de l'habileté.
- 17.03 L'Union convient et l'Employeur s'attend à ce que tous les salariés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui peuvent leur être assignées. Si un salarié refuse de faire le travail qui lui est assigné, l'Employeur sera relevé de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par ce salarié.
- 17.04 Lorsqu'un salarié est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée alors qu'il est programmé pour travailler, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- 17.05 Un salarié embauché ou rappelé après le premier jour de la semaine de paye a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des trente-sept (37) heures de travail divisées également entre les jours de travail programmés.
- 17.06 La paie pour les jours fériés mentionnés à l'article 13 de cette convention qui surviennent un jour ouvrable fera partie de la garantie hebdomadaire de trente-sept (37) heures.

**ARTICLE 18 - GARANTIE - URGENCE**

- 18.01 Un salarié ayant quitté la propriété de l'Employeur et rappelé à n'importe quel moment en dehors de son programme d'heures de travail sera payé au taux applicable pour les heures travaillées, ou un minimum de quatre (4) heures au taux régulier, selon la méthode qui est la plus avantageuse au salarié.

**ARTICLE 19 - GARANTIE - ACCIDENT**

- 19.01 Accident-garantie quotidienne: Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident si conséquemment à cette blessure, il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du représentant de l'Employeur.

Les blessés qui ne nécessitent pas l'hospitalisation devront se représenter sur le lieu du travail pour avoir droit à cette garantie.

**ARTICLE 20 - GARANTIE - JURÉ - TÉMOIN**

- 20.01 Garantie - juré - témoin: Un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme membre du jury ou assigné comme témoin, sauf dans sa propre cause, sera payé la différence entre ce qu'il aurait reçu comme salaire pour ses heures cédulées et ses honoraires comme juré ou comme témoin assigné. Le salarié avisera son contremaître aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou comme témoin.

L'Employeur peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement prescrit par cette clause. Le salarié se rapportera à son contremaître dès qu'il sera libéré par la Cour.

**ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX**

21.01 Tous les salariés ont droit à ce qui suit:

- a) cinq (5) jours ouvrables de congé payé lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié;
- b) trois (3) jours de congé payé lors du décès des parents suivants: père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur du salarié, pourvu que ces jours d'absence soient des jours ouvrables du salarié;
- c) un (1) jour de congé payé lors des funérailles des parents suivants: beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-parent, petit-enfant du salarié, pourvu que ce jour d'absence soit un jour ouvrable du salarié;
- d) un (1) jour ouvrable de congé payé lors du mariage du salarié, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

**ARTICLE 22 - PÉRIODE DE REPOS**

22.01 L'Employeur accorde aux salariés des périodes de repos de quinze (15) minutes d'arrêt de chaîne dès que les salariés ont complété deux (2) heures de travail durant la première et durant la seconde moitié d'un programme régulier quotidien d'heures de travail. Cependant, pour les fins d'accommodement, ces périodes de repos sont programmées et il est convenu que si le travail se termine avant le programme prévu pour la période de repos, les salariés ont droit à cette période de repos pourvu qu'ils aient travaillé plus de deux (2) heures.

22.02 Advenant un bris ou un cas de force majeure, la période de repos pourra être déplacée de 45 minutes.

22.03 Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire ont droit à une période de re-

pos de quinze (15) minutes d'arrêt de chaîne au taux applicable à la fin de la cédule régulière en autant que la durée prévue du temps supplémentaire soit d'au moins une (1) heure.

22.04 Si le travail continue deux (2) heures après la période de repos mentionnée au paragraphe 22.03 qui précède, les salariés ont droit à une demi-heure au taux applicable pour le repas.

22.05 Si le travail continue encore, les salariés ont droit à d'autres périodes de repos ou de repas (selon le cas) au taux applicable après chaque période de deux (2) heures.

#### **ARTICLE 23 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

23.01 L'Employeur s'engage à suivre le programme de santé et sécurité et tient à ce qu'il fonctionne efficacement. Advenant que l'Union soit portée à croire que cet engagement n'est pas respecté, le cas devrait être porté à l'attention du surintendant de l'usine. Si l'on ne peut en arriver à une résolution, le cas devrait alors être porté à l'attention du directeur de l'usine. Un représentant à plein temps de l'Union ainsi qu'un représentant de l'Employeur peuvent assister à ces réunions.

23.02 Programme de santé et sécurité:

L'Employeur reconnaît qu'il est de son ressort de fournir des lieux de travail salubres et sécuritaires et de s'assurer que les salariés travaillent de façon sécuritaire. L'Employeur et l'Union, les Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, continueront de collaborer en vue d'atteindre cet objectif. Le programme de santé et sécurité a été conçu, au cours des années, par des membres du comité de surveillance et par des membres de l'Union.

23.03

Comité de santé et de sécurité  
salariés-direction:

Membres - L'Union convient de nommer ou d'élire et l'Employeur convient de reconnaître les représentants de l'unité de négociation faisant partie des comités de santé et sécurité salariés-direction de l'usine. A moins d'entente contraire, les dispositions relatives au nombre de représentants de l'unité de négociation faisant partie des comités de santé et sécurité salariés-direction demeurent. Un membre supérieur de la surveillance est membre du comité de santé et sécurité. Tous les membres du comité reçoivent une pièce d'identification appropriée de façon à ce qu'ils puissent être reconnus par tous les salariés.

**ARTICLE 24 - OUTILS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

24.01

L'Employeur fournit, où et quand jugé nécessaire, les outils et vêtements de travail suivants:

1. Couteaux, étui à couteaux, fusil;
2. tablier et ceinture de sécurité;
3. gants de sécurité;
4. chaussures de sécurité pour les salariés du département de maintenance;
5. pantalon, veste, casque, chaussures de sécurité thermales, gants pour les salariés qui travaillent dans la chambre de congélation;
6. veste thermique, manteau thermal;
7. combinaison blanche, pour les salariés des départements de l'abattage et du lavage;
8. manteau blanc;
9. combinaison bleue;

- ARTICLE 24
- 10. tablier caoutchouc long ou court;
  - 11. bottes de caoutchouc avec bout protecteur;
  - 12. résille;
  - 13. gants blancs de coton ou gants de caoutchouc ou de cuir.

L'Employeur maintient sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

Ces outils et vêtements de travail demeurent la propriété de l'Employeur, le tout sujet à l'établissement de règlements jugés nécessaires afin de prévenir les abus.

- 24.02 L'Employeur maintient sa politique actuelle de fournir tous les outils de travail aux salariés du département de l'entretien.

#### ARTICLE 25 - PAIEMENT DES LICENCES

- 25.01 L'Employeur remboursera les employés pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

#### ARTICLE 26 - AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 26.01 L'Employeur mettra à la disposition des salariés qui en font normalement usage, des couteaux aiguisés pour l'accomplissement du travail qui leur est assigné.

#### ARTICLE 27 - AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

- 27.01 L'Employeur autorise les officiers de l'Union qui sont des salariés de l'Employeur à afficher des avis d'assemblées de l'Union ou tout autre avis intéressant les membres de l'Union sur les tableaux à clefs habituellement employés à cet effet.
- 27.02 Copie des avis qui seront affichés sur ces tableaux est remise au surintendant de l'usine avant l'affichage.

**ARTICLE 28 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

- 28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

**ARTICLE 29 - ANCIENNETÉ**

- 29.01 Pour les fins de cet article, la date d'embauchage du salarié signifie la date à laquelle son ancienneté commence. Cette ancienneté ne s'applique qu'aux salariés visés par cette convention, c'est-à-dire au sein de l'unité de négociation.

Tout étudiant embauché durant la période estivale, c'est-à-dire depuis la première (1ère) semaine de mai à la deuxième (2ème) semaine de septembre, bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective de travail, sauf l'ancienneté.

Tout étudiant qui demeure à l'emploi de l'Employeur après la période ci-dessus mentionnée devient un salarié régulier et son ancienneté est rétroactive à la date de son embauchage.

- 29.02 Les salariés qui sont transférés à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois ou plus et par la suite assignés par l'Employeur à des tâches incluses dans l'unité de négociation auront une ancienneté équivalente au temps travaillé dans l'unité de négociation jusqu'à leur nomination sans toutefois dépasser un maximum de cinq (5) années d'ancienneté.

- 29.03 Pour les seules fins de cet article, toutes les autres dispositions de la convention s'appliquant, les nouveaux salariés de moins de quarante-cinq (45) jours travaillés, incluant les fêtes publiques s'il y a lieu, sont considérés comme à l'essai (probation) et n'ont pas d'ancienneté. Après quarante-cinq (45) jours de travail, leur ancienneté est établie à compter de la date de leur embauchage.

- 29.04 Les salariés sont considérés comme partagés en deux groupes:
- a) ceux qui sont à l'essai (probation), c'est-à-dire les salariés de moins de quarante-cinq (45) jours travaillés incluant les jours de fêtes;
  - b) ceux qui ont l'ancienneté d'usine, c'est-à-dire les salariés qui ont quarante-cinq (45) jours travaillés et plus, incluant les jours de fête, au service de l'Employeur.
- 29.05 Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des salariés est le suivant:
- a) les salariés à l'essai (probation);
  - b) les salariés possédant de l'ancienneté d'usine, par ordre inverse d'ancienneté.
- 29.06 Dans l'éventualité d'une augmentation du personnel, les salariés ayant l'ancienneté d'usine sont rappelés par ordre d'ancienneté d'usine.
- 29.07 Le droit d'un salarié d'être rappelé au travail est limité par l'échelle suivante:
- | <u>Ancienneté</u>   | <u>Droit de rappel</u>  |
|---------------------|---|
| 45 jours de travail | Temps équivalent à sa période de service jusqu'à concurrence de deux (2) ans. |
- 29.08 L'ancienneté d'un employé sera considérée comme interrompue, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher si:
- a) l'employé quitte volontairement le service de l'Employeur ou est congédié pour juste cause;

- b) l'employé s'absente de son travail cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'Employeur, à moins qu'il puisse fournir une raison valable;
- c) l'employé néglige de retourner au travail lorsque rappelé ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de la part de l'Employeur. La présente méthode de communication, un télégramme ou à défaut un avis expédié par courrier recommandé adressé à l'employé à la dernière adresse connue de l'Employeur constitueront un effort raisonnable de la part de celui-ci. Si dans les soixante-douze (72) heures de la date de cet avis l'employé néglige de retourner au travail ou n'avise l'Employeur qu'il se rapportera à une date ultérieure, l'Employeur aura le droit de présumer que ledit employé a volontairement quitté son emploi;
- d) si le droit de l'employé d'être rappelé au travail est expiré en vertu de la section 29.07 de cet article.
- e) il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou s'il est absent pour cause d'accident de travail pour une période excédant trente-six (36) mois, dans ce dernier cas, l'employé ne perd pas son ancienneté mais cesse de l'accumuler.

29.09

Le transfert d'un employé d'un département à un autre d'une durée de moins de trois (3) jours ouvrables, ainsi que les transferts occasionnés par les vacances des employés se feront par ordre d'ancienneté pourvu que les employés ainsi transférés aient l'habileté pour accomplir le travail de façon satisfaisante.

29.10

Les listes d'ancienneté sont conservées au bureau du service des ressources humaines

et indiquent l'ancienneté de chaque salarié. Cette liste est accessible au délégué en chef et au président de l'Union. Lors de la ratification de cette convention, l'Employeur remet au président ou au délégué en chef de l'Union une liste de tous les salariés par ordre d'ancienneté. L'Employeur avise l'Union par écrit de tout changement dans cette liste. Cette liste indique également la date d'embauchage des salariés à l'essai (probation).

- 29.11 La liste d'ancienneté des salariés indique la date d'embauchage du salarié, conformément à l'article 29.01 de cette convention.
- 29.12 Depuis le 14 mars 1983, pour les salariés dont la date d'embauchage est la même, l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste d'ancienneté est établi par ordre alphabétique
- 29.13 Lorsque des postes deviennent vacants, la procédure qui suit est appliquée:
- a) le poste vacant est affiché dès que la vacance se produit ou au plus tard dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter de la date où survient la vacance;
  - b) le poste vacant est affiché à travers l'usine sur des tableaux à cet effet durant une période de trois (3) jours ouvrables;
  - c) l'affiche du poste vacant indique la tâche à être comblée ainsi que le salaire de cette tâche;
  - d) L'Employeur considère toutes les demandes écrites soumises par les postulants ainsi que les personnes qui sont absentes pour cause de maladie, accident industriel, vacances et congé sans solde, au cours de la période d'affichage. Le postulant choisi est le salarié qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifica-

tions satisfaisantes.

- e) le postulant est considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé quinze (15) jours à cette tâche. Si cette période d'essai établit que son travail n'est pas satisfaisant ou si le salarié le désire, il sera retourné à son emploi précédent. Dans cette éventualité, l'Employeur offre le poste vacant au postulant suivant selon les dispositions stipulées au paragraphe d) ci-haut mentionné.
- f) dès l'expiration de la période d'essai de quinze (15) jours, le poste vacant devient le poste régulier du postulant concerné.
- g) si après l'expiration de cette période de quinze (15) jours il se produit une vacance, ce poste vacant est affiché et la procédure prévue par cet article est appliquée.
- h) advenant qu'aucune demande n'est soumise pour un poste vacant, l'Employeur assigne à ce poste un employé à l'essai ou à défaut, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'usine.

29.14 L'Employeur peut, indépendamment de son ancienneté, maintenir un employé expérimenté à une tâche pour fins d'entraîner un postulant durant la période d'affichage aussi bien que durant la période des quinze (15) jours d'essai.

**ARTICLE 30 - AVIS DE MISE À PIED**

30.01 Les salariés auront droit à un avis de mise à pied de deux (2) jours ouvrables se terminant le vendredi ou un jour de paie en lieu d'avis pour chaque jour de retard dans la signification de l'avis.

Lorsque l'avis de mise à pied est signifié au salarié et qu'à l'expiration de cet avis le salarié n'est pas mis à pied, cet avis est automatiquement annulé.

- 30.02 Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, l'Employeur avisera l'Union pour ce qui concerne les salariés touchés.

**ARTICLE 31 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 31.01 Les salariés n'excédant pas trois (3), choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours chacun par année civile pourvu que l'absence de ces salariés n'affecte par déraisonnablement les opérations de l'entreprise.

L'Union donnera à l'Employeur un avis écrit minimum de cinq (5) jours ouvrables avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.

- 31.02 L'Employeur accorde aux membres élus au gouvernement municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un mois de leur avis de retour au travail pour l'Employeur, lesdits salariés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit d'une semaine avant l'expiration de cette convention.

- 31.03 Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé peut lui être accordé par l'Employeur si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une semaine, une demande écrite doit être faite par le salarié à l'Employeur et si ce congé est accordé, confirmation est faite par écrit et une copie envoyée au

secrétaire de l'Union. À son retour au travail, le salarié est affecté à la tâche qu'il accomplissait lors de son départ, si cette tâche existe encore, ou à une autre tâche à salaire équivalent, s'il peut se qualifier dans un délai raisonnable.

**ARTICLE 32 - VACANCES**

- 32.01 Les vacances sont basées sur les années de service accumulées au 31 décembre de l'année précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Le 1er janvier de chaque année, le salarié a droit à des vacances payées sur la base suivante.
- 32.02 Les salariés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excédera pas dix (10) jours ouvrables avec quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux comme paie de vacances pour chaque semaine de service accumulée au 1er janvier de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.
- 32.03 Échelle de vacances:
- Les employés recevront des vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:
- Dix (10) mois de service depuis la date d'embauchage: deux (2) semaines - 4%;
- vingt (20) mois de service depuis la date d'embauchage: trois (3) semaines - 6%;
- dix (10) ans de service depuis la date d'embauchage: quatre (4) semaines - 8%;
- dix-huit (18) ans de service depuis la date d'embauchage: cinq (5) semaines - 10%.
- 32.04 Les salariés ayant dix (10) mois ou plus de service auront le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant le premier (1er) mai et se terminant le 30 septembre jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un salarié ne pourra

32.04 prendre plus de deux semaines consécutives de vacances durant la période ci-haut mentionnée à moins d'une entente entre l'Employeur et l'Union.

32.05 Les salariés qui sont mis à pied et qui ont droit à des vacances avec paie tel qu'énoncé ci-dessus, peuvent laisser leur paie de vacance aux soins de l'Employeur pour une période n'excédant pas six (6) mois.

32.05 Un salarié qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-haut mentionnée, ainsi qu'un salarié ayant moins de dix (10) mois de service, prendront leurs vacances à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. L'Employeur fera tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié. Le salarié devra faire cette demande au moins quinze (15) jours avant la date de son choix.

32.06 Au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours précédant le début de la période de vacances, les salariés seront avisés de déterminer leur préférence quant au choix de leurs dates de vacances dans un délai maximum de trente (30) jours de la date de l'avis. À la fin du délai, le contremaître demandera aux salariés par ordre d'ancienneté de lui indiquer leur préférence quant au choix des dates de vacances.

32.07 Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix des dates de vacances et tout salarié qui omet d'indiquer sa préférence lorsque le contremaître le lui demande à la fin du délai de trente (30) jours prévu au paragraphe qui précède, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles après que les autres salariés auront exprimé leur préférence quant au choix des dates de vacances.

La liste des vacances sera affichée au plus tard le 15 avril, après quoi, il n'y aura plus de changement dans cette liste.

32.08 Lors de la cessation de l'emploi d'un salarié, celui-ci aura droit de recevoir, au moment de son départ, tout crédit de vacances qu'il aura accumulé.

32.09 Aucune accumulation de vacances: Chaque salarié devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, les troisième, (3ème), quatrième (4ème), cinquième (5ème) semaines de vacances doivent être prises à une date mutuellement convenue entre le salarié et l'Employeur compte tenu des exigences de l'entreprise.

32.10 Si un (1) ou plusieurs jours fériés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, il aura le droit, après entente avec l'Employeur, de prendre une ou plusieurs journées compensatoires de congé payé ou être payé le ou les jours fériés mentionnés à l'article 13, Fêtes publiques, de cette convention.

32.11 Afin de calculer la paie de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non-industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission de la santé et sécurité au travail, l'Employeur créditera une semaine normale de paie en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-haut mentionnées.

À compter du 1er janvier 1985, la paie de vacances basée sur le pourcentage des gains accumulés ne devra jamais être moindre que la semaine régulière de travail de l'employé au moment où il prend ses vacances, incluant sa prime d'équipe, pour chaque semaine de vacances; les périodes de mise à pied sont exclues de la computation pour l'indemnité de vacances.

**ARTICLE 33 - ASSURANCE-COLLECTIVE**

33.01 Un plan d'assurance-collective tel que convenu entre l'Employeur et l'Union et tel que décrit par la police d'assurance prendra effet le premier (1er) jour du mois suivant la ratification et sera en vigueur pendant la durée de cette convention.

Le partage des primes est effectué sur la base de cinquante pour cent (50%) pour le salarié et cinquante pour cent (50%) pour l'Employeur.

33.02 Ce plan d'assurance-collective s'appliquera à tous les retraités, à tous les employés actuels et aux nouveaux employés dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.

33.03 Ce plan d'assurance-collective comporte les principaux bénéfices suivants:

a) Assurance-vie

Assurance-vie pour l'employé: \$30,000.  
Assurance pour perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre: \$30,000.  
Assurance-vie pour l'épouse de l'employé: \$ 5,000.  
Assurance-vie pour les enfants: \$ 3,000.  
Assurance-vie pour les retraités: \$15,000. à la retraite ou à 65 ans décroissant à \$3,500. à l'âge de 70 ans.

b) Assurance-hospitalisation, en surplus du plan provincial d'hospitalisation:

Chambre semi-privée.

c) Médical majeur

Soins paramédicaux: les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiatre, jusqu'à concurrence de \$10.00 par traitement, maximum de trente-cinq (35) visites

par année. Les examens aux rayons-X faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de \$25.00 par année par personne.

Les frais médicaux majeurs seront remboursables à quatre-vingt-dix pour cent (90%) avec déductible de \$15.00 par famille.

d) Assurance-salaire

1. Court-terme

Les prestations d'assurance-salaire court-terme sont versées à partir de la première (1ère) journée d'absence suite à un accident autre qu'un accident de travail, de la sixième (6ème) journée ouvrable consécutive d'absence pour maladie autre qu'une maladie industrielle ou de la première (1ère) journée d'hospitalisation.

Les prestations sont équivalentes à 75% du revenu brut de la semaine régulière (40 heures) du salarié et sont versées jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

2. Long-terme

Les prestations d'assurance-salaire long-terme sont versées après vingt-six (26) semaines consécutives d'absence suite à un accident autre qu'un accident de travail ou vingt-sept (27) semaines consécutives d'absence pour une maladie autre qu'une maladie industrielle.

Les prestations sont équivalentes à soixante-quinze pour cent (75%) du revenu mensuel de base du salarié et sont versées tant que dure l'invalidité sans dépasser l'âge de 65 ans.

e) Intégration des prestations

Les prestations ou indemnités versées en vertu de régimes gouvernementaux sont intégrées aux prestations d'assurance-salaire prévues au présent plan d'assurance-collective.

**ARTICLE 34 - ASSURANCE FRAIS D'OPTIQUE**

34.01 À compter du 30 juin 1985, les salariés bénéficieront de l'assurance des frais d'optique; le partage des primes est effectué sur la base de cinquante pour cent (50%) pour le salarié et cinquante pour cent (50%) pour l'Employeur.

Maximum par période de 24 mois assurée:

1. Pour verres avec monture: \$75.00 pour les verres, \$50.00 pour la monture;
2. pour verres de contact: \$300.00.

Le tout sujet aux stipulations de la police maîtresse. Ce plan est obligatoire pour tous les salariés et il est offert sous deux (2) options, selon son statut civil, soit:

- a) la couverture sans personne à charge;
- b) la couverture avec personne à charge.

**ARTICLE 35 - CONGÉS EN MALADIE**

35.01 Pour cause de maladie sur présentation d'un certificat médical, excluant les cas couverts par la Commission de la santé et sécurité au travail, l'Employeur paiera au salarié, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, cent pour cent (100%) du salaire perdu.

35.02 Tant qu'un salarié n'a pas épuisé ses cinq (5) jours, le premier jour de maladie d'un salarié sera payé par l'Employeur.

35.03 Si un salarié n'utilise pas ses congés de maladie, l'Employeur s'engage à lui payer

les jours non-utilisés à la fin de l'année. La période de référence étant du 1er janvier au 31 décembre.

**ARTICLE 36 - CAISSE DE RETRAITE**

36.01 Le régime actuel demeure en vigueur pour la durée de cette convention.

**ARTICLE 37 - MÉTHODES DE TRAVAIL**

37.01 Lorsque l'introduction d'un nouvel équipement a pour effet de produire un changement matériel qui sera la cause de la fermeture d'un département ou de la réduction substantielle du nombre de salariés dans un département, l'Employeur avise l'Union de ce changement au moins trente (30) jours avant le changement anticipé et les parties discuteront de ce qui éventuellement se produira et la meilleure façon de procéder.

37.02 Si un salarié démontre que sa tâche a été augmentée de façon irraisonnable, l'Union peut demander que le cas soit revisé avec l'Employeur. Des représentants de la section locale de l'Union n'excédant pas deux (2), et si désiré un représentant de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine pour discuter des faits et s'efforcer de résoudre le litige. Le salarié concerné peut assister à ces réunions s'il le désire ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si le litige n'est pas résolu localement, les discussions peuvent avoir lieu entre les représentants du bureau de l'Union et les représentants de la direction de l'Employeur.

**ARTICLE 38 - ADMINISTRATION DE LA CONVENTION**

38.01 En signant cette convention, les parties aux présentes reconnaissent que des règles rigides ne peuvent d'elles-mêmes produire la coopération que les parties considèrent essentielle au bien-être des salariés et de l'entreprise.

Il est donc important pour les parties concernées que l'esprit de cette convention soit observé aussi fidèlement que les termes écrits.

Conséquemment, les parties conviennent de faire tous les efforts possibles pour administrer les dispositions de cette convention dans un esprit de bonne volonté et de compréhension.

**ARTICLE 39 - TITRES**

- 39.01 Les titres et sous-titres des dispositions de cette convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette convention.

**ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION**

- 40.01 Cette convention prend effet lors de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1986 inclusivement.
- 40.02 Avis de résiliation de cette convention ou d'amendement à cette convention peut être donné avant le 1er mars 1986.
- 40.03 Durant la période des négociations, et/ou jusqu'à l'exercice du droit au lock-out ou à la grève, cette convention demeure en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé  
ce 25 jour du mois d'octobre 1984.

UNION INTERNATIONALE DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE  
COMMERCE (Section locale 625)

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE  
DE QUÉBEC

Richard Guillemin

[Signature]

Clair Robichaud

Jacques Proulx

Robert Hédou

Serge Rodrigue

Rosette Vincente Lep.

Clair H. Roy

Lucretia Lamond

directeur-adjoint-Région 8  
Canada

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

## ANNEXE "A"

### HORAIRE DE TRAVAIL

#### Étable:

07h00 - 11h00	12h00 - 16h00
07h30 - 12h00	13h00 - 16h30

#### Abattage et sous-produits:

07h00 - 16h00
07h30 - 16h30
07h45 - 16h45

L'heure pour le départ pour le dîner variera entre 11h30 et 12h15.

#### Salle de coupe:

07h00 - 12h00	13h00 - 16h00
07h30 - 12h00	13h00 - 16h30
07h45 - 12h00	13h00 - 16h45

#### Glacières:

07h30 - 12h00	13h00 - 16h30
07h45 - 12h15	13h15 - 16h45

#### Entrepôt frigorifique:

07h30 - 12h00	13h00 - 16h30
---------------	---------------

#### Expédition:

07h00 - 12h00	13h00 - 16h00
07h30 - 12h00	13h00 - 16h30

#### Assemblage des boîtes:

07h30 - 12h00	13h00 - 16h30
---------------	---------------

#### Maintenance:

07h30 - 12h00	13h00 - 16h30
---------------	---------------

#### Équipe de soir:

16h30 - 20h30	21h30 - 01h30
---------------	---------------

## ANNEXE "B"

NOTE: La description des tâches prévues au présent annexe "B" a été établie pour fin de rémunération seulement et elle n'exclut pas les autres opérations qui pourraient s'y rattacher.

### ÉVALUATION ET CLASSIFICATION DES TÂCHES

<u>NO</u>	<u>TÂCHE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>GRADE</u>
1	<u>Recevoir les animaux</u>	Recevoir, identifier, vérifier les quantités et la qualité des animaux, émettre les reçus.	7
2	<u>Transfert des animaux et nettoyer</u>	Transférer les animaux de section et séparer les lots pour l'abat-tage. Faire du ménage et du travail général.	4
3	<u>Diriger les animaux</u>	Conduire les animaux à l'entrée.	5
4	<u>Alimenter le convoyeur</u>		5
5	<u>Surveiller la dernière rampe</u>		0
6	<u>Électrocuter</u>		6
7	<u>Chaîner</u>		6
8	<u>Saigner</u>		15
9	<u>Bassin</u>	Surveiller le bassin, les épipleuses et autres convoyeurs.	4
10	<u>Sortie de l'épileuse</u>	Tirer les ergots arrière et placer les porcs sur la table.	5
11	<u>Dégager les nerfs</u>		5
12	<u>Poser les jambiers</u>		5
13	<u>Pendre les porcs sur rails</u>	Placer les roulettes et pendre les porcs sur le rail	5

14	<u>Surveiller l'alimentation</u>	Surveiller l'alimentation de la ligne, opérer le feu et arracher les ergots avant, au besoin. Reprendre les porcs tombés.	5
15	<u>Gratter les têtes</u>	Gratter les têtes et les bajoues.	6
16	<u>Gratter les épaules</u>		6
17	<u>Gratter les pattes avant</u>	Gratter les pattes avant et les entredeux.	6
18	<u>Gratter les fesses</u>	Nettoyer et gratter les fesses et faire les entredeux.	6
19	<u>Gratter les flancs</u>	Nettoyer et gratter les flancs.	6
20	<u>Ouvrir la poitrine</u>		6
21	<u>Ouvrir la croupe</u>	Ouvrir l'os de la croupe, le ventre.	11
22	<u>Dégager le rectum</u>		9
23	<u>Enlever les viscères et dégager le foie</u>		11
24	<u>Poumons</u>	Dégager le poumon, enlever la langue et les glandes.	12
25	<u>Rognons</u>	Dégager les rognons.	2
26	<u>Table d'inspection</u>	Enlever la la vésicule biliaire et dégager la rate.	6
27	<u>Diaphragme et foie</u>	Enlever et parer le diaphragme, enlever les parasites des foies. Accrocher les foies.	6
28	<u>Parer la trimure de la langue</u>	Séparer la langue de la parure et finir la parure.	5
29	<u>Coeurs et poumons</u>	Ouvrir les coeurs, les nettoyer et jeter les poumons et la rate dans la dalle.	6
30	<u>Dégraissier les pancréas</u>		3

31	<u>Scier les carcasses</u>		9
32	<u>Peser et lire les tautouages</u>		5
33	<u>Déjoindre les têtes</u>	Déjoindre les têtes	9
34	<u>Bajoues et saignées</u>	Dégager la bajoue et faire les saignées.	6
35	<u>Travail mineur sur retenues</u>	Finir les carcasses avant le rail de retenues "back-rail".	8
36	<u>Finales</u>	Opérations supplémentaires sur les carcasses retenues.	9
37	<u>Finales 2è homme</u>		7
38	<u>Estampiller les carcasses</u>		2
39	<u>Rognons</u>	Enlever les rognons et partir la panne.	5
40	<u>Panne</u>	Enlever la panne.	3
41	<u>Descendre les flancs</u>	Enlever le cordon spermatique et descendre les flancs.	2
42	<u>Accrocher foies et poumons rejetés</u>		0
43	<u>Chambres froides</u>	Pousser et placer les carcasses dans les chambres froides.	4
44	<u>Roulettes</u>	Nettoyer les roulettes et les jambiers et accrocher à l'abattage	3
45	<u>Homme à tout faire et nettoyage</u>		17
46	<u>Remplaçant</u>	Remplacer à l'abattage et transporter les abats et les sous-produits dans les chambres froides	8
47	<u>Peaux</u>		5

SALLE DE COUPE

1	<u>Pousser les lards</u>	Pousser les lards pour alimenter la table de coupe et ramasser les porcs qui tombent du rail.	2
2	<u>Couper les têtes</u>		2
3	<u>Placer sur chariot</u>	Placer les têtes sur chariot.	0
4	<u>Parer les porcs</u>	Enlever les "bleus" sur la peau.	5
5	<u>Opérateur de couteau</u>	Couper la fesse et la patte selon la demande.	8
6	<u>Opérateur de couteau</u>	Couper l'épaule selon la demande.	7
7	<u>Estampiller</u>	Estampiller les longes et les flancs intérieurs.	1
8	<u>Scier</u>	Scier la longe et le flanc.	11
9	<u>Parer les jambons</u>	Parer les jambons, parer les queues et les placer en boîtes	7
10	<u>Bout de la table</u>	Ramasser les jambons au bout de la table et les classer.	0
11	<u>Scier l'épaule</u>	Scier le picnic, le soc ainsi que le jarret (hock).	9
12	<u>Lever l'os du cou et dégraisser les socs</u>	Dégager l'os du cou (neck-bone) le placer en boîtes et dégraisser les socs.	11
13	<u>Désosser les socs</u>	Enlever l'os et la glande.	9
14	<u>Socs et picnics</u>	Ramasser.	0
15	<u>Parer les picnics</u>	Enlever les côtes levées d'épaule (ribblots) couper et parer la bajoue, enlever et finir les parures.	9

16	<u>Écouenneuse</u>	Opérer la machine à écouenner la bajoue et le gras.	3
17	<u>Parer la bajoue</u>	Parer les bajoues et les placer en boîtes.	5
18	<u>Encaisser la couenne</u>	Séparer, emballer la couenne, et mettre les boîtes sur le convoyeur.	0
19	<u>Encaisser</u>	Mettre en boîtes les jarrets.	0
20	<u>Bout de la table</u>	Trier les parures et les côtes levées d'épaule et les encaisser.	2
21	<u>Lever les côtes</u>	Enlever les côtes de flancs de porcs.	6
22	<u>Parer les côtes</u>	Enlever le surplus de gras (panne).	1
23	<u>Encaisser les côtes</u>	Estampiller et emballer les côtes.	1
24	<u>Parer les flancs</u>	Enlever le surplus de couenne sur les flancs, les parer et classer les parures.	5
25	<u>Parer le gras</u>	Parer le gras et le mettre dans les boîtes respectives.	3
26	<u>Encaisser les flancs</u>	Estampiller et encaisser les flancs.	0
27	<u>Couenne de flancs et de dos</u>	Placer la couenne de flancs et de dos en boîtes.	0
28	<u>Dégraissier les longes</u>	Opérer la machine à dégraisser les longes.	7
29	<u>Parer les longes</u>	Enlever le surplus de gras sur les longes, enlever la panne.	11
30	<u>Estampiller</u>	Estampiller et placer sur papier.	0
31	<u>Emballer les longes</u>	Envelopper les longes et les placer en boîtes.	0
32	<u>Première balance enregistreuse (longes)</u>	Peser, classer et identifier les différents produits.	8

33	<u>Balance enregistreuse (épaule)</u>	Peser, classer et identifier les différents produits.	6
34	<u>Attacheuse</u>	Identifier les produits, fermer et attacher les boîtes.	1
35	<u>Empiler les boîtes</u>	Placer les boîtes sur plateformes.	1
36	<u>Désosser les longes</u>		11
37	<u>Dégraissier les longes (Japon)</u>	Dégraissier les longes et les sélectionner selon la demande	6
38	<u>Envelopper et encaisser les longes (Japon)</u>	Envelopper les longes désossées et les placer dans leurs boîtes respectives.	0
39	<u>Scier les côtes de dos</u>	Scier, estampiller et emballer les côtes levées de dos "back-ribs".	6
40	<u>Préparer les filets</u>	Dégraissier, emballer et encaisser les filets de porcs selon la demande	2
41	<u>Homme à tout faire et nettoyage</u>		13
42	<u>Chariot à fourche (salle de coupe)</u>	Opérer le chariot à fourche.	5
43	<u>Monteur de combos</u>		0
44	<u>Écorchage de veaux</u>		13
<u>EXPÉDITION</u>			
45	<u>Chariot à fourche</u>	Opérer les chariots à fourche et effectuer du travail général.	5
46	<u>Expéditeur</u>	Préparer des commandes et faire l'expédition en général.	7
47	<u>Aide-expéditeur et travail général</u>	Placer les "vans".	5

48	<u>Aide-expéditeur et travail général</u>		3
49	<u>Chambre de congélation</u>	Opérer un chariot à fourche, transporter les produits dans le congélateur et tenir un registre des entrées et des sorties.	9
50	<u>Chambre de congélation</u> <u>2e homme</u>		6
<u>DÉPARTEMENT DES BOÎTES</u>			
51	<u>Opérateur machine (boîtes)</u>	Opérer la machine et tenir l'inventaire.	4
52	<u>Monteur de boîtes et travail général;</u>		1
<u>MAINTENANCE</u>			
53	<u>Mécanicien général</u>		18
54	<u>Aide-mécanicien</u>		12
55	<u>Homme d'entretien</u>		4
<u>DIVERS</u>			
56	<u>Aiguiser de couteaux</u>		11
57	<u>Manteaux blancs (sarrau) et entretien</u>		0
58	<u>Lavage soir</u>		2
59	<u>Lavage soir et réception d'animaux</u>		3

MÉMOIRE D'ENTENTE I

ENTRE:

**COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC**  
pour et au nom de son établissement situé à  
155, rue Saint-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

d'une part

ET:

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS**  
**DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**  
(Section locale 625)

d'autre part

Les parties aux présentes conviennent des départements suivants:

1. Boeuf et veau.
2. Abattage de porc.
3. Salle de coupe
4. Expédition/jour.
5. Expédition/soir.
6. Expédition/nuit.
7. Chambre de congélation.
8. Département des boîtes/jour.
9. Département des boîtes/soir.
10. Maintenance/jour.
11. Maintenance/soir.
12. Département des peaux.
13. Écorchage de veaux/jour.
14. Écorchage de veaux/soir.
15. Entretien général et manteaux blancs.
16. Lavage soir.
17. Lavage des roulettes.
18. Étable.
19. Aiguillage des couteaux.

MÉMOIRE D'ENTENTE II

ENTRE:

**COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC**  
pour et au nom de son établissement situé à  
155, rue Saint-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

d'une part

ET:

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS**  
**DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**  
(Section locale 625)

d'autre part

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

I. PARTICULARITÉS CONCERNANT L'ABATTAGE

A) ABATTAGE DE BOEUF

Les salariés cédulés à l'abattage de boeuf gardent leur poste de cédule à l'abattage de boeuf.

S'il y a du temps supplémentaire à l'abattage de boeuf ou de veau, les salariés de ce département ont la préférence.

B) ABATTAGE DE LARD

L'abattage de porc est reconnu comme département et si un poste est vacant ou devient vacant, les salariés cédulés ont la préférence par ancienneté; par la suite, le poste sera comblé selon les procédures de la convention collective.

## II. DÎNER À L'ABATTAGE

L'heure de départ pour le dîner des salariés du département de l'abattage pourra être, à intervalle de cinq (5) minutes, entre 11h30 et 12h15; l'heure fixée pour chaque salarié demeure son heure régulière; si dans les cas d'exception, cette heure doit être modifiée, le salarié est avisé au plus tard à 09h00; la pratique actuelle relative à la possibilité pour le salarié, lorsque son heure de départ pour le dîner est modifiée, d'effectuer un appel téléphonique est maintenue.

## III. ÉVALUATION ET CLASSIFICATION DES TÂCHES

L'Employeur accepte la position syndicale de mettre en place le système d'évaluation et classification des tâches après un délai permettant sa mise en marche.

Ainsi, d'ici à la fin de la période des vacances d'été, soit le 1er septembre 1983, l'Employeur affichera les postes qui ne l'avaient pas été jusqu'ici. Au taux de salaire de base, viendra s'ajouter un montant équivalant au nombre de grades prévus par l'annexe "B", le tout conformément à l'article 16 de la convention collective.

## IV. COMITÉ DE NÉGOCIATION

Le comité de négociation est composé d'un maximum de trois (3) salariés de l'Employeur, désignés par l'Union.

## V. SALARIÉS DU 200, RUE ST-JEAN-BAPTISTE NORD, PRINCEVILLE (SALAISON)

Suite à la cessation des opérations de l'établissement du 200, rue St-Jean-Baptiste nord, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit.

- A) Tout salarié dont la date d'embauche est antérieure au six (6) octobre 1980, aura le droit de déplacer le salarié le moins ancien de l'établissement situé au 155, rue St-Jean-Baptiste nord, Princeville, en autant qu'il possède une ancienneté supérieure. Ce faisant, ledit salarié conserve et transporte son ancienneté.
- B) Dans les vingt-quatre (24) mois suivant la reprise des opérations à l'abattoir, l'Employeur accordera une priorité d'embauche aux salariés licenciés et qui avaient été embauchés après le 6 octobre 1980 à la salaison.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 jour du mois d'octobre 1984.

UNION INTERNATIONALE DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET  
DE COMMERCE  
(Section locale 625)

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC

<u>Richard Guillemeth</u>	<u>[Signature]</u>
<u>Eloi Robichaud</u>	<u>Jacques Bouchard</u>
<u>Roland Gauthier</u>	<u>Serge Poirier</u>
<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>
<u>Auguste Lacombe, D.A.</u>	<u>_____</u>
<u>_____</u>	<u>_____</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE III

ENTRE:

**COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC**  
pour et au nom de son établissement situé à  
155, rue Saint-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

d'une part

ET:

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS**  
**DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**  
(Section locale 625)

d'autre part

Les parties aux présentes conviennent que, nonobstant l'article 15.06b), l'Employeur offrira le temps supplémentaire de la façon suivante:

1. Une (1) liste sera affichée mensuellement dans le département de l'abattage et celui de la coupe.
2. Les salariés intéressés à faire du temps supplémentaire devront inscrire leur nom sur la liste affichée dans leur département respectif dans lequel ils sont affectés.

L'attribution du temps supplémentaire se fera par ordre d'ancienneté départementale à la condition que les salariés aient les qualifications nécessaires. À défaut d'avoir un nombre suffisant de salariés dans le département concerné, l'Employeur offrira aux salariés par ancienneté, dans l'autre département ayant inscrit leur nom sur la liste, à la condition qu'ils aient les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.

3. Les salariés non cédulés oeuvrant dans lesdits départements mentionnés ci-haut seront considérés par ordre d'ancienneté lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à effectuer dans le département dans lequel ils sont affectés la journée où il y a du temps supplémentaire à effectuer.

4. Un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire à deux (2) reprises consécutives voit son nom biffer de ladite liste mensuelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25  
jour du mois d'octobre 1984.

UNION INTERNATIONALE DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET  
DE COMMERCE  
(Section locale 625)

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC

<u>Richard Guillemette</u>	<u>[Signature]</u>
<u>Eloi Robichaud</u>	<u>Jacques Proulx</u>
<u>Robert Godeau</u>	<u>Serge Rodrigue</u>
<u>Suzette Veuttt sep.</u>	<u>Clair [Signature]</u>
<u>Luquettte Lamondon, D.A.</u>	<u>_____</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE IV

ENTRE:

**COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC**  
pour et au nom de son établissement situé à  
155, rue Saint-Jean-Baptiste nord  
Princeville, Québec

d'une part

ET:

**UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS**  
**DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**  
(Section locale 625)

d'autre part

Dans les cas de mise à pied, les salariés affectés au département de la maintenance ne seront pas déplacés par les salariés des autres départements en autant que les salariés du département de la maintenance détiennent une attestation de l'Employeur indiquant qu'ils suivent ou ont suivi de la formation ayant trait à la maintenance. Les attestations seront remises à l'Union.

Lors d'une ouverture de poste à la maintenance, l'Employeur l'offre en tenant compte de l'ancienneté d'abord dans le département de la maintenance.

Si l'Employeur ne trouve pas personne à l'intérieur du département de la maintenance lors d'une ouverture de poste, il procédera alors selon la procédure prévue à l'article 29.13 de la présente convention.

Les nouveaux salariés choisis devront prendre les cours offerts aux salariés du département de la maintenance.

Lorsque l'Employeur envoie un ou des salariés du département de la maintenance suivre des cours à l'extérieur, à ce moment, ces cours seront suivis par les salariés sans perte de salaire normal et les dépenses normales seront remboursées par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce jour du mois d'octobre 1984.

25

UNION INTERNATIONALE DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET  
DE COMMERCE  
(Section locale 625)

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC

Richard Guillemeth

[Signature]

Cléo Robichaud

Jacques Dumont

Robert Nadeau

Seymour Rodriguez

Lucette Tremblay Rep.

Claude [Signature]

Lucretia Lemond, D.A.

[Signature]



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 227-18
<b>Date</b>	Signature: 86-02-18 Réception: 86-03-104	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'alimentation et de Commerce, L:625 4645, rue Iberville Montréal, Qc H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Fédérée de Québec Division des Viandes 155, rue St-Jean Baptiste Nord Princeville, Qc G0P 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Coopérative Fédérée de Québec 1055, rue du Marché Central C.P. 500, Station Youville Montréal, Qc H2P 2W2 Att: M. Gilles Drapeau	Région: 04-01 Activité: 1011-05 Affiliation: 07 FTQ

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**OBJET: Modifier mémoire d'entente I- Département de maintenance.**

Les départements 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 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, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

**Pour renseignements**

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

003 (094)

RECHERCHE

1966.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
DIVISION DES VIANDES

*Éloi Robichaud*  
*Théo Lacombe*  
*Richard Gullamett*

*Goly mwan*  
*Louis Bouchard*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
DIVISION DES VIANDES

Pour et au nom de son établissement situé à  
155 St-Jean-Baptiste Nord, Princeville, P.Q.

d'une part,

ET

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, au nom de la  
section locale 625.

La présente a pour but de modifier le mémoire d'entente I  
de la présente convention.

Les départements 10, maintenance/jour et 11, maintenance/  
soir, sont unifiés en un seul département. C'est donc dire qu'il  
existe un seul département de maintenance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 18 jour du mois de 03 - 86  
1986.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
DIVISION DES VIANDES

Eloi Robichaud

Sally Moran

John Lacombe

Louis Bouchard

Richard Gullameth

\_\_\_\_\_

86 MAR -4 13:57

*ph*

S.I.C.O.T.  
QUÉBEC

DÉPÔT

0730-4

Dépôt N°: 86 03 143

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 227-18
Date	Signature: 86-02-18	Réception: 86-03-04	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, Local 625 4645, rue Iberville Montréal, Qc H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative W Fédérée de Québec Division des Viandes 155, rue St-Jean-Baptiste Nord Princeville, Qc G0P 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Coopérative Fédérée de Québec 1055, rue du marché Central C.P. 500, Station Youville Montréal, Qc H2P 2W2 Att: M. Gilles Drapeau	Région: 04-01 Activité: 1011-05 Affiliation: 07 FTQ

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**

**OBJET: Modifications de certaines tâches apparaissant à l'annexe "B" - Salle de coupe.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Shirley Drapeau* Date: 86-03-27

Pour renseignements

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

003 (094) RECHERCHE

1986.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC DIVISION DES VIANDES.

*Eloi Robichaud* *Goly mon*

*Shirley Drapeau* *Linda Buillayon*

*Richard Guillemin*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
DIVISION DES VIANDES

Pour et au nom de son établissement situé à  
155 St-Jean-Baptiste Nord, Princeville, P.Q.

d'une part,

ET

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, au nom de la  
section locale 625.

Particularités concernant l'évaluation et la classification des  
tâches apparaissant à la Convention Collective 1984-1986.

Cette lettre d'entente a pour but de modifier certaines tâches  
apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention collective.

SALLE DE COUPE

La tâche 43 monteur de combos sera la principale tâche,  
la tâche 46 expéditeur, à la signature de cette lettre  
d'entente sont jumelées. Le nombre de braquettes attribuées  
à cette tâche est de 5.

C'est donc dire que l'employé affecté à cette tâche doit ef-  
fectuer les fonctions qui y sont reliées.

Cette nouvelle tâche fait partie du département de la salle  
de coupe, mais est sous la responsabilité du contremaître  
de l'expédition.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 18 jour du mois de 03-86  
1986.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
DIVISION DES VIANDES.

Eloi Robichaud Goly mon  
Jean Lacombe Louis Billette  
Richard Guilletts

96 MAR -4 13:59  
spinet

B.C.A.T.  
QUÉBEC