

22436-02

'82 AGU -3 14 07

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
(1982 - 1984)

intervenue entre

LES FRUITS DE MER DE L'EST DU QUEBEC
1600 Matane-sur-Mer
Matane, Québec
G4W 3M9

ci-après désignée "L'Employeur"

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS DE MER DE MATANE (CSN)
Rimouski, Québec

ci-après désigné "Le Syndicat"



TABLE DES MATIERES
(par ordre numérique)

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance et juridiction	1
3	Définition des termes	1
4	Droits mutuels	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Retenue de cotisations syndicales	3
7	Heures de travail	4
8	Equipe de nuit	6
9	Travail supplémentaire	7
10	Rappel au travail et minimum de paie	8
11	Fêtes chômées et payées	9
12	Vacances payées	10
13	Classification et salaire	13
14	Nouvelles fonctions	13
15	Période de repos	14
16	Suspension et congédiement	14
17	Ancienneté	15
18	Application de l'ancienneté	18
19	Mutation temporaire ou permanente	21
20	Procédure pour le règlement des griefs et de mésententes	21
21	Représentants syndicaux et permis d'absence	24
22	Affichage d'avis	26
23	Changement technique et technologique	26
24	Paie des salaires	27
25	Salle de repos	28

26	Vêtements fournis et outils de travail	28
27	Congés sociaux	29
28	Sécurité et santé au travail	30
29	Annexes et lettres d'entente	33
30	Assurance collective	33
31	Congés de maladie payés	34
32	Congé maternité	35
33	Discrimination	35
34	-	35
35	Durée de la convention	35

ANNEXES:

"A"	Salaires	37
"B"	Départements de l'usine	40
"C"	Fonctions	41
"D"	Vêtements et outils fournis	43

LETTRES D'ENTENTE

44, 45 et 46

TABLE DES MATIERES
(par ordre alphabétique)

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
22	Affichage d'avis	26
17	Ancienneté	15
29	Annexes et lettres d'entente	33
18	Application de l'ancienneté	18
30	Assurance collective	33
1	But de la convention	1
23	Changement technique et technologique	26
13	Classification et salaire	13
31	Congés de maladie payés	34
32	Congé maternité	35
27	Congés sociaux	29
3	Définition des termes	1
ANNEXE "B"	Départements de l'usine	40
33	Discrimination	35
4	Droits mutuels	2
35	Durée de la convention	35
8	Equipe de nuit	6
11	Fêtes chômées et payées	9
ANNEXE "C"	Fonctions	41
7	Heures de travail	4
-	LETRES D'ENTENTE	44, 45 et 46
19	Mutation temporaire ou permanente	21
14	Nouvelles fonctions	13
24	Paie des salaires	27
15	Période de repos	14

20	Procédure pour le règlement des griefs et de mécontentes	21
10	Rappel au travail et minimum de paie	8
2	Reconnaissance et juridiction	1
21	Représentants syndicaux et permis d'absence	24
6	Retenue de cotisations syndicales	3
ANNEXE "A"	Salaires	37
25	Salle de repos	28
28	Sécurité et santé au travail	30
5	Sécurité syndicale	3
16	Suspension et congédiement	14
9	Travail supplémentaire	7
12	Vacances payées	10
ANNEXE "D"	Vêtements et outils fournis	43
26	Vêtements fournis et outils de travail	28
34	-	35

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat, d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur et le mandataire exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation; dans l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur; pour négocier, conclure et appliquer la convention collective; pour toute matière ou condition de travail ou d'emploi prévus ou non à la convention.

ARTICLE 3

DEFINITION DES TERMES

3.01

Le terme SALARIE REGULIER désigne tout salarié qui a été au travail au moins vingt (20) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de la date de la première journée de travail. Une fois acquis, le statut de salarié régulier ne se perd que dans les cas expressément prévus par la convention.

3.02

Le terme SALARIE A L'ESSAI désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'a pas complété sa période d'essai de vingt (20) jours à compter de la date de sa première journée de travail.

3.03

Le terme SALARIE désigne un employé visé par le certificat d'accréditation et est utilisé pour décrire indifféremment les employés féminins et masculins.

3.04 Le salarié à l'essai est couvert par la totalité de la présente convention sauf où expressément prévu et il n'aura pas droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.

ARTICLE 4

DROITS MUTUELS

4.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

4.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, administrer et gérer de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

4.04 La nullité d'une clause ou partie d'une clause, parce qu'étant ou devenant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de la clause, et les parties se rencontrent pour rendre la clause conforme.

4.05 L'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou sous-contrat les opérations de production d'usine ou de faire exécuter par d'autres du travail habituellement fait par ses salariés couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié couvert par la convention qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour de travail et le demeurer pour la durée de la convention. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition et lui remet copie de la convention; il l'informe également par écrit de sa classification et de ses fonctions avec copie au Syndicat.
- 5.03 L'Employeur ne se verra pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas suivants:
- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

ARTICLE 6RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01 Tout salarié assujetti à la convention et tout nouveau salarié doit pour la durée des présentes, consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière du Syndicat, fixée par un règlement du Syndicat. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions hebdoma-

dairement et d'en remettre mensuellement la somme totale au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, avec la liste des salariés concernés et leur numéro de poinçon et copie de cette liste est expédiée à la Fédération du Commerce (CSN).

- 6.02 Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction hebdomadaire sur la liste de paie pour laquelle remise est faite. De plus, l'Employeur s'engage à inscrire sur la formule T4, le montant total annuel que le salarié a versé au Syndicat, à titre de cotisation syndicale.
- 6.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à un Commissaire du travail du Ministère du Travail du Québec de statuer au cours de la durée de cette convention si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail du Ministère du Travail du Québec, pour être ensuite remise au salarié ou au Syndicat, en conformité avec ladite décision.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par année, trente (30) jours après le début des opérations normales une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, numéro d'assurance sociale, adresse, date d'entrée, classification et département.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie (42½) réparties du lundi au vendredi inclusivement.

- 7.02 La journée régulière de travail du salarié de l'équipe de jour, sera de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) consécutives, réparties entre six (6h00) heures et dix-sept (17h00) heures, selon les besoins de la production; ces salariés auront une période d'une (1) heure pour le repas, laquelle période devra être prise entre onze heures trente (11h30) et treize heures trente (13h30) selon les besoins de la production.
- 7.03 La semaine régulière de travail des camionneurs est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$), réparties du lundi au vendredi inclusivement selon les horaires des traversiers.
- 7.04 La journée régulière de travail des mécaniciens de machines fixes ou de chauffeurs de bouilloire est établie de la façon suivante:
- a) lorsqu'il y a production de nuit, les heures de travail des chauffeurs de bouilloire seront de huit (8h00) à seize (16h00) heures, de seize (16h00) heures à minuit (0h00) et de minuit (0h00) à huit (8h00) heures;
 - b) lorsqu'il n'y a pas de production de nuit, mais production de jour seulement, les heures de travail seront de quatre (4h00) heures à midi (12h00) et de midi (12h00) à vingt (20h00) heures;
 - c) lorsqu'il n'y a pas de production, la journée normale sera de huit (8h00) heures à seize (16h00) heures;
 - d) la semaine régulière de travail des chauffeurs de bouilloire ou mécaniciens de machines fixes est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de huit (8) heures chacun.

7.05 La semaine régulière de travail des salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera de quarante-deux heures et demie (42½), réparties de dix-huit (18h00) heures à vingt-deux (22h00) heures et de vingt-trois (23h00) heures à trois heures et trente (3h30); avec une (1) heure pour le repas en cinq (5) jours de travail, du lundi au samedi matin inclusivement.

7.06 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production a terminé le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces salariés seront avancées d'autant.

ARTICLE 8

EQUIPE DE NUIT

8.01 L'Employeur conserve le droit d'établir une ou des équipes de travail de nuit en conformité avec les heures ci-haut établies.

Le Syndicat reconnaît également le principe de l'établissement d'équipes additionnelles de travail, lesquelles pourront être établies après entente entre les parties.

8.02 Tout salarié requis de travailler sur une équipe de travail entre dix-huit (18h00) heures et six (6h00) heures le matin suivant recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période plus une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure et ce pour le temps durant lequel ledit salarié travaille sur ladite équipe.

Le salarié qui poursuit son travail après six (6h00) heures le matin, continue de recevoir la prime de nuit.

8.03 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de nuit. Cependant, les salariés travaillant de jour faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail ne bénéficient pas de cette prime.

8.04 Pour fins du temps supplémentaire, la prime prévue au paragraphe précédent s'applique dans le cas où un salarié exécute du travail en temps supplémentaire, en dehors de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 9

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

9.01 Tout travail requis par l'Employeur d'un salarié en plus et en dehors de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 7 précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de 150% de son salaire régulier; ce taux sera de 200% pour les heures travaillées le dimanche.

9.02 Le temps supplémentaire sera distribué selon l'ancienneté parmi les personnes effectuant normalement les tâches regroupées en section à l'Annexe "C" de la présente convention; lorsque l'Employeur aura épuisé la liste des salariés et qu'il n'aura pas trouvé de volontaire, il pourra obliger des salariés à effectuer ce temps supplémentaire en procédant par ordre inverse de la liste d'ancienneté. Cependant, aucun salarié ne pourra être tenu d'effectuer plus de dix (10) heures de temps supplémentaire durant la même semaine.

9.03 Si un salarié est appelé à exécuter au moins une (1) heure en temps supplémentaire sans avoir eu une (1) heure d'arrêt à la suite de son travail régulier, la première

heure lui est rémunérée au taux double. Pour les chauffeurs de camion, lorsqu'ils ne sont pas dans le secteur immédiat de leur lieu de travail à l'heure des repas, les frais de repas sont remboursés à raison de cinq dollars et cinquante cents (5,50\$) pour le déjeuner, neuf dollars (9,00\$) pour le diner et onze dollars (11,00\$) pour le souper.

- 9.04 Un salarié appelé au travail à une heure autre que l'heure habituelle du début de la journée de travail ou du début de l'après-midi est rémunéré au taux de temps supplémentaire (150%) pour le temps travaillé en dehors de la journée normale de travail.
- 9.05 Sujet aux dispositions des alinéas précédents et à l'exception des chauffeurs de bouilloire ou mécanicien de machines, des salariés travaillant le dimanche, si ce jour fait partie de leur semaine régulière de travail, tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double (200%).
- 9.06 Aucun salarié ne doit faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou de son supérieur immédiat.
- 9.07 Les salariés qui sont appelés à aller travailler à l'extérieur de leur lieu de travail régulier, soit sur la rue St-Pierre, sont rémunérés durant le temps qu'ils prennent pour se rendre à cet endroit et ils reçoivent trois dollars (3,00\$) le voyage à titre de frais de déplacement.

ARTICLE 10

RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.01 Tout salarié qui après avoir laissé son travail régulier est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail doit recevoir un minimum de trois (3) heures payées au

taux de temps simple majoré de cinquante pour cent (50%) dans tous les cas; sauf si les heures effectuées avant le début ou après la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail sans tenir compte de la période d'arrêt pour prendre un repas.

Tous les salariés qui se rapportent au travail aux heures régulières de travail sans avoir été avisés du contraire, recevront une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail au taux simple pour chaque présence au travail sauf dans le cas de force majeure ou de cas hors du contrôle de l'Employeur, à titre d'exemple: les pannes d'électricité ou de téléphone, les tempêtes de neige ou lorsqu'ils n'ont pu être rejoints à leur domicile ou ailleurs s'ils ont avisé l'Employeur du numéro de téléphone.

10.02

Tout salarié qui sera expressément obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas pour le temps requis.

ARTICLE 11

FETES CHOMES ET PAYEES

11.01

Pour tous les salariés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées payées. Ces salariés reçoivent pour ces jours de congé, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler ces jours-là;

- le vendredi Saint;
- lundi de Pâques;
- la fête de la Reine ou Dollard;
- la fête Nationale;
- la fête du Canada;

- la fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le premier lundi d'août;

11.02 Tout salarié requis de travailler l'un des jours payés mentionné au paragraphe précédent, a droit d'être payé au taux du temps supplémentaire, et ce, en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.

11.03 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, cette fête sera reportée au vendredi ou au lundi qui suit, après entente avec le Syndicat.

11.04 Pour avoir droit au paiement des jours chômés mentionnés dans le présent article, le salarié doit avoir effectivement été au travail au moins une (1) journée durant la période de sept (7) jours qui précède ou celle qui suit la fête et il doit avoir été disponible pour travailler durant ces deux périodes, sauf s'il a été rendu non disponible par permission d'absence ou que son absence est prévue par la convention.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

12.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à chaque année:

- a) s'il a moins d'un (1) an de service, à une vacance payée de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant

- la période qui donne droit à la vacance, pour chaque mois de service continu;
- b) Après (1) an de service, à des vacances payées à quatre et demie pour cent (4.5%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- c) Après quatre (4) ans de service, à des vacances payées à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- d) Après sept (7) ans de service, à des vacances payées à sept pour cent (7%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- e) Après dix (10) ans de service, à des vacances payées à sept et demie pour cent (7.5%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- f) Après douze (12) ans de service, à des vacances payées à huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- 12.02 La période de service donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) novembre d'une année au trente-et-un (31) octobre de l'année suivante.
- 12.03 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire gagné pendant la période s'étendant du début de l'année jusqu'au trente-et-un (31) octobre inclusivement.
- 12.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.

- 12.05 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 12.06 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice, autre que monétaire les vacances annuelles prévues par le présent article.
- 12.07 Lors d'une mise à pied définitive ou du départ au cours de la période qui donne droit à la vacance, l'Employeur doit payer aux salariés concernés leur dû en vacances au moment de la mise à pied ou du départ.
- 12.08 Lors de la fermeture de l'usine aux termes de la saison de pêche, l'Employeur doit payer aux salariés concernés leur dû en vacances le quinze (15) octobre de chaque année.
- 12.08 a) Les salariés pourront prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances durant la période s'étendant du début à la fin des opérations.
- b) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification avant le 31 mai. Une fois préparé, le calendrier des vacances doit être affiché bien en vue au plus tard le 10 juin, et ne peut être modifié sauf si un salarié décide de ne plus prendre de vacances, dans un tel cas, il doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance.
- c) Un maximum de 10% des salariés pourront prendre leurs vacances en même temps dans une même classification.
- d) L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paye précédant son départ en vacances. Cette indemnité sera payée selon

le taux déterminé à l'article 12.01 calculé sur son salaire gagné depuis le début des opérations jusqu'à la date de son départ en vacances.

ARTICLE 13

CLASSIFICATION ET SALAIRE

13.01 Les classifications et les taux de salaire horaire des salariés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

13.02 Il appartient à l'Employeur de classer ses salariés assujettis à la présente convention.

ARTICLE 14

NOUVELLES FONCTIONS

14.01 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat d'accréditation mais non spécifiés à l'annexe "B", celui-ci établira les taux, après avoir consulté le Syndicat et tenté d'obtenir son accord.

Si le Syndicat considère que le taux ainsi établi par l'Employeur est déraisonnable, il pourra présenter un grief dans les quinze (15) jours de la décision de l'Employeur, conformément à la procédure prévue à la convention collective.

ARTICLE 15

PERIODE DE REPOS

- 15.01 Les salariés couverts par la convention, bénéficieront sur place de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 15.02 Tout salarié qui fait du temps supplémentaire pour une période de deux (2) heures en plus de sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- 15.03 L'Employeur accorde à tous les salariés une période de dix (10) minutes avant le repas et avant la fin de la journée de travail pour qu'ils puissent se nettoyer.

ARTICLE 16

SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 16.01 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et au salarié concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension ou congédiement.
- 16.02 Tout salarié qui prétend avoir été suspendu, rétrogradé, ou congédié injustement ou déraisonnablement, peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévue dans cette convention, le tout conformément à la loi.
- 16.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, y compris celle de modifier et atténuer une décision de l'Employeur.

ARTICLE 17

ANCIENNETE

17.01

Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque le salarié aura complété sa période d'essai prévue à l'article 3.01. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour de cette période d'essai. Le salarié en période de probation qui est mis à pied pour manque de travail, est rappelé par ordre d'ancienneté et poursuit sa période d'essai.

17.02

Un salarié perd ses droits d'ancienneté et est susceptible de perdre son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que le congédiement n'est pas renversé par entente mutuelle ou par décision d'arbitrage;
- 3) s'il est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, à moins de circonstances hors de son contrôle;
- 4) s'il est mis à pied pour une période de plus de quarante-huit (48) mois consécutifs;
- 5) si après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent ce rappel, à moins de circonstances hors de son contrôle;

6) s'il est absent par maladie pour une période excédant quarante-huit (48) mois, sauf si les parties en conviennent autrement pour le prolonger.

17.03

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'ordonner ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés sans permettre aux salariés réguliers de compléter leur semaine régulière de travail.

Advenant qu'il n'y ait pas de production durant certains jours de la semaine et que durant les jours de production il y ait du travail pour plus que les heures régulières de travail, l'Employeur après consultation avec le Syndicat, convient de faire tout en son possible pour permettre aux salariés réguliers de compléter leur semaine régulière de travail à taux simple, avant d'embaucher de nouveaux salariés.

17.04

Toute personne exclue de l'unité de négociation n'exécute aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche.

17.05

Un salarié ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de

l'accumuler pendant une période de trente (30) jours, période durant laquelle il peut retourner à son ancien poste.

17.06 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté du salarié concerné.

17.07 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque salarié ainsi que le numéro d'assurance sociale, et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste est publiée le 1er mai et une deuxième, le 15 octobre de chaque année. Tout salarié peut, dans les trente (30) jours suivant la publication de la liste à l'usine au tableau d'affichage, porter plainte et exiger correction des listes, s'il y a lieu.

17.08 Un salarié ne perd pas son droit d'ancienneté de département aussi longtemps qu'il retient son ancienneté générale, sauf dans le cas où le salarié, à la suite d'un changement de département, perd l'ancienneté départementale du département qu'il quitte, pour débiter une ancienneté dans son nouveau département.

17.09 Ce sera le devoir des salariés d'avertir l'Employeur de tout changement dans leur adresse. Si un salarié ne le fait pas, l'Employeur ne sera pas responsable, s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

17.10 Si deux ou plusieurs salariés ont la même date d'ancien-

17.04 neté, c'est celui qui a le plus de jours travaillés qui a le plus d'ancienneté.

17.11 Sont réputés constituer des départements distincts pour les fins d'ancienneté, les départements qui apparaissent à l'annexe "B" de cette convention pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 18

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

18.01 Dans le cas de promotion ou de mutation équivalent à une promotion ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire remplir au sein de l'unité de négociation ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant six (6) jours ouvrables.

18.02 Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de promotion ou de mutation en inscrivant leur nom sur l'avis ainsi affiché dans un délai de six (6) jours du début du délai précité.

18.03 L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département concerné pourvu qu'il soit qualifié. Si aucun candidat du département ne se présente dans le délai précité ou si aucun candidat ne possède la compétence et les qualifications requises pour remplir la vacance ou la nouvelle classification concernée, l'Employeur accorde la promotion par ancienneté générale à d'autres candidats de l'unité de négociation, tout en prenant en considération les mêmes facteurs que ceux mentionnés précédemment.

- 18.04 Une période d'essai-entraînement de cinq (5) jours ouvrables est accordée à tout salarié choisi pour opérer des équipements mécaniques ou motorisés. Dans les autres cas, une période de vingt (20) jours ouvrables sera accordée aux mêmes fins. Toutefois, après dix (10) jours, si pour des raisons évidentes le salarié n'est pas qualifié, la période d'essai-entraînement ci-haut prévue est annulée. L'Employeur fournit par écrit les raisons d'une telle décision.
- Cependant il est loisible au salarié, en tout temps au cours de cette période d'essai-entraînement, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son ancien salaire.
- 18.05 Pendant la période d'affichage, l'Employeur peut assigner temporairement au poste vacant, une personne de son choix, en autant que le salarié assigné y consent.
- 18.06 Si aucun candidat ne se présente dans le délai précité ou si aucun candidat ne possède la compétence et les qualifications requises pour remplir la vacance ou la nouvelle classification concernée, l'Employeur sera libre d'accorder la promotion par ancienneté à d'autres candidats de l'unité de négociation, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 18.07 S'il n'y a pas de candidat ou si aucun candidat n'est compétent, l'Employeur sera libre d'employer une personne de son choix pour remplir la nouvelle classification ou la vacance.
- 18.08 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou

le fait de ne pas être accepté à une nouvelle classification n'affecte d'aucune manière le droit du salarié à des promotions subséquentes.

- 18.09 Dans le cas d'un déplacement pour une période d'un (1) jour ouvrable ou moins, ou dans les cas de mutation ou déplacements temporaires pour remplacer les salariés en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis de classifications vacantes ou d'appliquer les dispositions concernant l'ancienneté telles que mentionnées dans la clause d'ancienneté de cette convention.
- 18.10 Dans les cas de mise-à-pied, de mutation à une fonction inférieure l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté par département en commençant par ceux ayant moins d'ancienneté. Pour le rappel au travail, l'Employeur procède par ordre inverse, c'est-à-dire en commençant à rappeler ceux qui ont le plus d'ancienneté dans le département pourvu toutefois que les salariés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche en cause, par la suite par ordre d'ancienneté générale.
- 18.11 Lorsqu'un salarié a été déplacé pendant plus d'un (1) jour ouvrable d'un groupe à l'autre, à une classification ou à un département dont la rémunération est la même qu'avant, ce déplacement ne constitue pas une promotion pour les fins d'application des droits d'ancienneté.
- 18.12 Les salariés choisissent de travailler sur l'équipe de jour ou sur l'équipe de nuit; cependant, ils doivent

demeurer sur l'équipe de leur choix jusqu'à la fin des opérations.

A la fin des opérations de l'équipe de nuit, les salariés, si leur ancienneté le permet, doivent revenir sur l'équipe de jour. Ce retour se fait le lundi suivant la fin des opérations de l'équipe de nuit.

Pour la formation de l'équipe de nuit, le salarié indique son choix lors du rappel.

ARTICLE 19

MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

19.01

Tout salarié régi par cette convention requis de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une classification régie par la présente convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement à l'exception des périodes d'entraînement, dont la durée ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs, reçoit le salaire fixé pour celle des deux classifications qui est la mieux rémunérée pour le temps effectivement travaillé.

19.02

Lorsqu'un salarié couvert par la convention est transféré définitivement de sa classification régulière à une classification qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien par suite d'un manque de travail, ce salaire est diminué ou augmenté à compter du jour et de l'heure de la mutation.

ARTICLE 20

PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE MESENTENTES

20.01

En vue de régler de façon équitable et dans les meilleurs délais tout grief ou mésentente relatifs aux conditions

de travail, prévus à la convention, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.

20.02 Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut avant de déposer un grief, tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

20.03 a) Le salarié accompagné d'un officier syndical de son choix ou du Comité de griefs du Syndicat, doit soumettre par écrit son grief au gérant de l'usine dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;

20.04 b) Si dans les six (6) jours qui suivent, le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci par l'entremise de son Syndicat doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre à l'arbitrage en avisant par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours suivants;

20.05 c) Les personnes suivantes agiront comme arbitres pour la durée de cette convention:

20.06 M. André Casgrain, Rimouski

20.07 M. Gabriel Côté, Chicoutimi

20.08 M. Gilles Ferland, Québec

20.09 Ces arbitres agiront par rotation dans l'ordre apparaissant ci-dessus et les griefs leur seront soumis à tour de rôle selon la date des faits qui leur ont donné naissance. Lorsqu'un arbitre refusera ou sera dans l'impossibilité d'agir, il ne sera pas requis pour agir comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne à nouveau en tête de liste selon la rotation normale.

Si, pour une raison quelconque, l'une des personnes précitées demandait à être rayée de la liste, les deux (2) parties auront trente (30) jours pour s'entendre sur le nom d'un remplaçant.

- 20.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.
- 20.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande écrite et avec le consentement écrit des deux parties.
- 20.06 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 20.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article sont des jours ouvrables excluant les samedis, dimanches, jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 20.08 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs salariés, est soumis par le Syndicat au gérant de l'usine, tel que prévu au paragraphe 20.03 a).
- 20.09 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dû-

ment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention.

20.10 Lors de l'arbitrage, chaque partie défraie le coût de ses représentants et de ses témoins.

20.11 Un salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical, pour toute rencontre avec l'Employeur. Toutefois, si cette rencontre a pour but de discuter d'un grief ou de mesures disciplinaires, l'Employeur devra aviser le Syndicat, lequel pourra être représenté lors de cette rencontre.

ARTICLE 21

REPRESENTANTS SYNDICAUX ET PERMIS D'ABSENCE

21.01 A l'occasion de la négociation de la convention collective ou des griefs avec les représentants de l'Employeur, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé le gérant de l'usine, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

De plus, l'Employeur accorde un maximum de douze (12) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et des griefs.

Le nombre de jours mentionné au paragraphe précédent est un total pour l'ensemble des officiers du Syndicat.

21.02 Un maximum de cinq (5) membres du Syndicat, choisis comme

délégués pour participer à des congrès et stages d'étude syndicale requérant une ou des absences, sont autorisés à quitter leur travail sans salaire et sans perte d'ancienneté à la condition cependant qu'ils produisent à cet effet sept (7) jours avant le départ, autant que possible mais jamais moins de vingt-quatre (24) heures, un certificat au gérant de l'usine. Le nombre de personnes ainsi choisies n'excédera pas deux (2) par département et devra tenir compte du besoin des opérations.

ARTICLE 22

22.01

21.03

Un représentant extérieur du Syndicat, peut aider et assister le comité de négociation et le comité de grief dans leurs représentations auprès de l'Employeur.

21.04

Tout salarié qui s'absente temporairement de l'usine pour des activités syndicales continue d'être payé par l'Employeur pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et celui-ci facture directement au Syndicat le montant versé à chaque salarié pendant l'absence, pourvu que l'Employeur ait été avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance de cette absence par le président du Syndicat. Pour toutes autres absences, le salaire n'est pas avancé par l'Employeur.

ARTICLE 23

21.05

Un représentant extérieur du Syndicat peut pour affaires, téléphoner ou rencontrer le président du Syndicat local ou son représentant sur les lieux du travail, pendant les périodes de repos et l'heure du dîner ou pendant les heures de travail après avoir averti le gérant de l'usine ou son représentant autorisé.

21.06

Le président peut s'absenter de son travail après avoir

23.02 avisé l'Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la date de son départ et de son retour; il continue d'être payé pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et les montants ainsi versés sont facturés au Syndicat conformément à l'article 21.04.

ARTICLE 22

AFFICHAGE D'AVIS

22.01 Les avis de convocation du Syndicat, ordre du jour des assemblées ainsi que la liste des officiers syndicaux peuvent être affichés dans le département aux endroits habituels dans l'usine, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur. Tous autres avis devront, avant d'être affichés, être autorisés au préalable par écrit par le gérant de l'usine.

22.02 Les assemblées de salariés convoquées par le Syndicat et tenues sur les lieux de travail doivent avoir été autorisées au préalable par l'Employeur et les limites de temps déterminées doivent être respectées. Aucun salaire n'est versé durant la participation des salariés à ces assemblées.

ARTICLE 23

CHANGEMENT TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE

23.01 Les mots "changement technologique" signifient toute modification par l'Employeur des méthodes de travail, toute modification d'équipement ou de matériaux qui a pour conséquence de diminuer le travail habituellement exécuté par les salariés couverts par la présente convention.

- 23.02 En cas de "changement technologique", l'employeur fera tout en son possible pour diminuer les conséquences fâcheuses qu'auront à subir les salariés.
- 23.03 Quand l'Employeur décide de faire des changements technologiques, il fait connaître sa décision au Syndicat et doit avoir une rencontre avec celui-ci et discuter avec lui des moyens susceptibles de diminuer les problèmes pouvant être causés par ces changements.
- 23.04 Par suite de changements technologiques dans les procédés de travail, les salariés ainsi touchés peuvent déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre occupation pourvu qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche. Ces salariés pourront bénéficier d'une période d'essai-entraînement de vingt (20) jours tel que prévu à l'article 18.04 de la convention collective.

ARTICLE 24

PAIE DES SALAIRES

- 24.01 Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard le jeudi suivant.
- 24.02 Si le jour de paie est une journée chômée, prévue à la convention, la paie a lieu le jour précédent.
- 24.03 Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire sur le talon de paie.

- 1- Le nom et prénom du salarié.

2- La date et la période de paie.

3- Le taux de salaire.

4- Le temps supplémentaire.

5- Les autres gains.

6- Les déductions faites.

7- Le montant net.

ARTICLE 25

SALLE DE REPOS

25.01

L'Employeur convient de mettre à la disposition de ses salariés une salle de repos convenable et propre où les salariés pourront prendre leur repas.

ARTICLE 26

VETEMENTS FOURNIS ET OUTILS DE TRAVAIL

26.01

L'Employeur fournit à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des salariés tels qu'apparaissant à l'Annexe "D" de cette convention, et les salariés qui reçoivent ces vêtements signent une formule à cet effet.

26.02

Tout vêtement, outil ou instrument de travail requis est fourni gratuitement par l'Employeur, mais il demeure la propriété de l'Employeur, en tout temps et de plein droit, et doit demeurer sur les lieux de travail.

26.03

L'Employeur fournit un endroit chauffé pour que les salariés puissent y laisser leurs vêtements.

26.04

L'Employeur fournit des casiers pour chaque salarié concerné afin de garder ses gants et couteaux fournis pour son travail.

26.05 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, le salarié devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis. A défaut de quoi, il devra en défrayer le coût.

26.06 Tout salarié, pour avoir droit à des vêtements neufs, doit produire les vêtements usagés lors de la demande de remplacement.

26.07 Le salarié voit à remplacer à ses frais, les vêtements ou outils de travail qu'il a détériorés de façon anormale ou injustifiée.

ARTICLE 27

CONGES SOCIAUX

27.01 Tout salarié bénéficiera de trois (3) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès du père, de la mère et de cinq (5) jours dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.

27.02 A l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: trois (3) jours.

27.03 A l'occasion du décès du grand-père ou grand-mère du salarié: deux (2) jours.

27.04 A l'occasion de la naissance ou du mariage d'un enfant, ou lors de son mariage: un (1) jour.

27.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

27.06 Le ou les jours d'absence prévus dans le présent article ne sont pas payés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre

des jours de congé, ou de vacance inscrits dans la présente convention.

27.07 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit assister à l'événement et fournir, sur demande du gérant de l'usine, la preuve ou l'attestation de ces faits.

27.08 Lors du mariage d'un salarié régulier, l'Employeur lui verse une somme de soixante-quinze (75,00\$) en argent. De plus, l'Employeur accorde à ce salarié s'il le désire, un congé sans solde d'une (1) semaine.

ARTICLE 28

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

28.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

28.02 a) Le salarié qui considère que l'exécution de son travail constitue un danger pour sa sécurité et sa santé compte tenu de circonstances particulières, peut cesser ce travail, sans perte de salaire, mais doit immédiatement faire part à son supérieur immédiat de la situation. Le supérieur immédiat doit alors prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation et voir à ce que le salarié concerné soit affecté à une autre tâche qu'il peut accomplir et ce, pendant la période de temps requise pour remédier à la situation.

28.05 Il est entendu que le salarié concerné peut requérir la présence d'un représentant syndical du Comité de Sécurité Santé pour constater la situation.

28.07 b) Le salarié qui allègue une situation dangereuse doit reprendre son poste dès que l'Employeur a établi l'absence de danger. Le salarié et le Syndicat ont droit de recourir au Comité de Sécurité Santé dans les cinq (5) jours de la décision de l'Employeur s'ils jugent que sa décision est arbitraire ou non fondée.

28.08 Si la décision du Comité Sécurité Santé ne les satisfait pas, le salarié et le Syndicat ont droit de grief.

28.09 c) Il est entendu que le recours à une telle procédure ne doit pas être utilisé de façon abusive et arbitraire.

28.03 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un Comité de Sécurité est formé de trois (3) membres désignés par l'Employeur et de trois (3) membres délégués par le Syndicat.

28.04 Ce Comité a pour but de favoriser le maintien des meilleures normes de sécurité, de santé et d'hygiène des salariés de l'usine. L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 ou autres d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail.

28.05 Lors de la participation à tous les travaux du Comité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des salariés ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

- 28.06 Le Comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.
- 28.07 Chacune des parties peut occasionnellement utiliser à ses frais l'aide d'un conseiller en matière de sécurité qui peut à cette fin visiter l'usine après un avis de trois (3) jours au gérant d'usine.
- 28.08 Les membres du Comité Conjoint de Sécurité se réunissent aussi souvent que nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et au moins une (1) fois par mois, pour discuter des questions de sécurité et de santé à l'usine.
- 28.09 Les membres du Comité font une visite mensuelle de l'établissement, après quoi ils font part de leurs observations et recommandations au gérant.
- 28.10 Inspection gouvernementale de sécurité
- Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical. Copie des rapports de ces inspections, études, enquêtes sont remis aux deux (2) parties.
- 28.11 Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'Employeur.
- 28.12 Lorsqu'un salarié, dont ce n'est pas le travail habituel, sera requis, au cours d'une journée de travail, d'aller travailler dans un entrepôt frigorifique (à -26 degrés Centigrade et moins), l'Employeur lui permettra de se tempérer s'il y a lieu, ou d'endosser des vêtements adéquats avant d'entreprendre ce travail.

28.13 L'Employeur rend disponible une trousse de premiers soins suffisamment équipée pour traiter les blessures mineures qui se produisent à l'usine.

28.14 Un salarié qui doit quitter son travail par suite d'un accident, ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident, en raison de cet accident, à condition que son défaut de revenir au travail ce jour-là soit justifié par l'avis d'un médecin.

28.15 En cas d'accident, l'Employeur fournit à ses frais le transport du blessé à l'hôpital, dans les cas graves le transport s'effectue par ambulance.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

29.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE

30.01 A la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance groupe déjà existant pour tous les salariés réguliers régis par la présente convention. L'Employeur convient également de considérer tout autre plan d'assurance qui pourrait lui être soumis par le Syndicat.

30.02 L'Employeur défraie en entier la prime pour une police d'assurance-vie de dix mille dollars (10 000,00\$) avec double indemnité en cas de décès accidentel. La contribution de l'Employeur est maintenue pour les salariés mis à pied jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.

30.03 Les salariés défraient en entier le coût de la garantie d'assurance-salaire.

- 30.04 L'Employeur effectue les déductions sur le salaire hebdomadaire des salariés pour la police d'assurance-salaire et fait parvenir à la Mutuelle S.S.Q. à chaque mois d'opération, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période, la somme totale déduite avec la liste des salariés pour lesquels une déduction est faite et les renseignements pertinents à la facturation.
- 30.05 Le Syndicat remet à l'Employeur copie de la police-maîtresse.

ARTICLE 31

CONGES DE MALADIE PAYES

- 31.01 A compter de la signature des présentes et pour la durée de cette convention, l'Employeur accorde à tous les salariés réguliers une (1) heure de congé-maladie payée par vingt-cinq (25) heures d'ouvrage.
- 31.02 Les jours de congé-maladie accumulés sont payables à compter de la première journée de maladie.
- 31.03 Ces jours de congé-maladie ne sont accumulables qu'au cours d'une même année d'opération seulement et sont utilisables pour des maladies ou accidents autres que les accidents de travail ou les maladies industrielles.
- 31.04 Les jours de congé-maladie non utilisés par le salarié sont payés à cent pour cent (100%) de son taux de salaire réel, à la fin des opérations de l'usine ou lors de la mise à pied
- 31.05 L'Employeur peut demander un certificat médical pour absence de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 32

CONGE MATERNITE

32.01

La salariée peut prolonger son congé de maternité prévu par la loi par un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans. La salariée peut reprendre son travail en tout temps durant son congé sans solde, après en avoir avisé l'Employeur au moins trente et un (31) jours à l'avance par courrier recommandé. Durant le congé sans solde, la salariée ne bénéficiera d'aucun des avantages de la convention collective; seul l'ancienneté s'accumule ainsi que son droit de reprendre son ancien poste.

ARTICLE 33

DISCRIMINATION

33.01

L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement ni indirectement de discrimination à l'endroit d'un salarié, pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention ou d'une loi quelconque.

ARTICLE 34

34.01

L'Employeur s'engage à abolir les chefs d'équipe ou assistant contremaître.

ARTICLE 35

DUREE DE LA CONVENTION

35.01

Sauf expressément convenu ou stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une période se terminant le 30 mai 1984.

Cependant, advenant qu'une autre convention ne soit conclue à la date d'échéance, celle-ci continue de s'appliquer jusqu'à l'exercice du droit de grève ou lock-out.

ANNEXE "A"

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à MATANE, ce 27ième jour de juillet 1982.

LES FRUITS DE MER DE L'EST DU
QUEBEC LTEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS
DE MER DE MATANE (CSN)

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Sur une base de 30.35 plus ou moins par degré plus ou moins de profondeur
Exemple: moins 34.32/100 lbs. rendement de 40% et au surplus de
30.25 plus ou moins, ça donnera 34.30/100 lbs.

2) Pour les espèces autres que celles prévues à 1),
la rémunération sera faite selon le taux horaire suivant:

1er avril 1982	\$6.45/heure
15 août 1982	\$6.40/heure
1er avril 1983	\$7.25/heure
1er juillet 1983	\$7.40/heure

ANNEXE " A "

SALAIRES

TRANCHEURS DE POISSON:

- 1) Pour la morue - merluche - perche - turbot -
rémunération faite sous forme de primes-bonis:

	<u>1982</u>	<u>1983</u>		
Morue Bone-in:	\$4.80/100 lbs	\$4.95/100 lbs	Rendement Standard	42%
Morue Boneless:	\$4.80/100 lbs	\$4.95/100 lbs	Rendement Standard	42%
Merluche:	\$4.80/100 lbs	\$4.95/100 lbs	Rendement Standard	42%
Perche:	\$5.30/100 lbs	\$5.45/100 lbs	Rendement Standard	27%
Turbot:	\$4.20/100 lbs	\$4.35/100 lbs	Rendement Standard	47%

Sur une base de \$0.25 plus ou moins pour chaque point de pourcentage.

Exemple: morue \$4.80/100 lbs, rendement de 40%, si on applique le
\$0.25 plus ou moins, ça donnera \$4.30/100 lbs.

- 2) Pour les espèces autres que celles prévues à 1),
la rémunération sera faite selon le taux horaire suivant:

1er avril 1982:	\$6.45/heure
15 août 1982:	\$6.60/heure
1er avril 1983:	\$7.25/heure
1er juillet 1983:	\$7.40/heure

CONCASSEURS DE CRABE:

1982 \$0.55/boîte (50 livres)
 1983 \$0.60/boîte (50 livres)

REPARATEURS DE FILET:

1er avril 1982: \$6.25/heure
 15 août 1982: \$6.40/heure
 1er avril 1983: \$7.20/heure
 1er juillet 1983: \$7.35/heure

CAMIONNEURS:

1er avril 1982: \$7.00/heure
 15 août 1982: \$7.18/heure
 1er avril 1983: \$7.90/heure
 1er juillet 1983: \$8.05/heure

MEC. MACHINES FIXES:

1er avril 1982: \$7.60/heure
 15 août 1982: \$7.75/heure
 1er avril 1983: \$8.55/heure
 1er juillet 1983: \$8.70/heure

CALEUR-OPERA. MACHINERIE:

1er avril 1982: \$7.35/heure
 15 août 1982: \$7.50/heure
 1er avril 1983: \$8.30/heure
 1er juillet 1983: \$8.45/heure

JOURNALIERS EXT. RECEPTION:

1er avril 1982:	\$6.60/heure
15 août 1982:	\$6.80/heure
1er avril 1983:	\$7.72/heure
1er juillet 1983:	\$7.87/heure

CUISEURS DE CRABE:

1er avril 1982:	\$6.65/heure
15 août 1982:	\$6.85/heure
1er avril 1983:	\$7.55/heure
1er juillet 1983:	\$7.70/heure

GENERAL:

Toutes fonctions autres que celles énumérées précédemment:

1er avril 1982:	\$6.30/heure
15 août 1982:	\$6.45/heure
1er avril 1983:	\$7.11/heure
1er juillet 1983:	\$7.26/heure

PRIMES-BONIS:

- Prime de congélation: \$0.20/heure pour les salariés suivants:
 - préposés au ré-emballage (rue St-Pierre)
 - préposés à la congélation
 - préposés au chargement des camions réfrigérés qui travaillent dans le froid.

- Prime du laveur de cale: \$4.50 par bateau.

ANNEXE " B "

FONCTIONS

DEPARTEMENTS DE L'USINE

Cette annexe comprend une énumération de fonctions et de tâches accomplies dans un même département par différents salariés. Certains salariés peuvent accomplir une ou plusieurs de ces fonctions en même temps, dans leur compétence respective.

Réception (déchargement)

Transformation du poisson

Transformation de la crevette

Transformation du crabe

Congélation (réemballage rue St-Pierre)

II- TRANSFORMATION DU POISSON:

Général

Trancheur

Garage Trimage

Empaqueuse

Panage

Meurtrier de filets

Opérateur de machine Bessler

Opérateur à l'emballage

Opérateur de potasse ronde

III- TRANSFORMATION DE LA CREVETTE:

Opérateur de crevettes

Préposé à l'inspection et emballage

Salier

Congélation instantanée

ANNEXE " C "FONCTIONS

Cette annexe comprend une énumération de fonctions ou de tâches accomplies dans un même département par différents salariés, lesdits salariés pouvant accomplir une ou plusieurs de ces fonctions ou tâches, selon leurs besoins et/ou leur compétence respective.

I- RECEPTION ET DECHARGEMENT:

Salarié du quai
Opérateur de Treuil
Réparateur de Filet
Préposé au chargement et chill

II- TRANSFORMATION DU POISSON:

Trancheur
Mirage Trimage
Empaquetage
Pannage
Peseur de filets
Opérateur de machine Baader
Peseur à l'empaquetage
Fournisseur de poissons ronds

III- TRANSFORMATION DE LA CREVETTE:

Fournisseur de crevettes
Préposé à l'inspection et emballage
Saleur
Congélation instantanée

IV- TRANSFORMATION DU CRABE:

Fournisseur cuiseur
Casseur
Rouleuse
Inspection
Empaquetage-pannage
Préposé extracteur de chair
Saleur-nettoyage
Peseur
Scieur

V- CONGELATION-EMBALLAGE:

Préposé à la congélation
Glaisage

VI- GENERAL:

Préposé à l'entretien sanitaire
Préposé au travail général
Mécanicien de machine fixe
Buandier
Concierge
Camionneur

ANNEXE " D "

VETEMENTS ET OUTILS FOURNIS

En vertu de la convention collective existante, et plus particulièrement l'article 4.05, les parties s'accordent pour que l'employeur, dans le cadre de son contrat pour la durée des travaux et réels, fournisse à titre d'indemnité de sécurité et de protection les éléments suivants :

- Tabliers
- Bottes et bottes de sécurité
- Gants de caoutchouc, cuir ou coton
- Casques de sécurité ou couvre-chef
- Couvre-tout en caoutchouc
- Uniforme salarié féminin
- Habit thermos chambre froide
- Salopettes

- Couteau
- Queue de rat, pierre et lime
- Maillet
- Bloc

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant la convention collective existante, et plus particulièrement l'article 4.05, les parties s'entendent pour que l'Employeur, dans le cas où il signerait un contrat pour la vente des déchets et résidus de ses produits, puisse inclure une clause en vertu de laquelle ledit acheteur s'engagerait à nettoyer la tour de déchets et les alentours ainsi que tout autre endroit d'accumulation de déchets.

MATANE, ce

27 juillet 1982

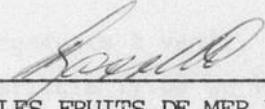
Struade Lefrançois Iris
SYNDICAT

[Signature]
EMPLOYEUR

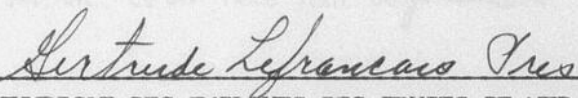
LETTRE D'ENTENTE modifiant l'article 17.04:

Nonobstant l'article 17.04 de la convention collective, les contremaîtres en poste au département de la ligne de crevettes ainsi qu'au département services et entretien pourront continuer d'effectuer les mêmes tâches effectuées habituellement par Messieurs Fernand Savard et Romain St-Pierre.

MATANE, ce 27^{ième} jour de juillet 1982



LES FRUITS DE MER DE L'EST DU QUEBEC LTEE



SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS DE MER DE
MATANE (CSN)

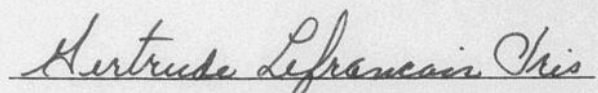
LETTRE D'ENTENTE sur la liste d'Ancienneté.

Nonobstant l'article 17.08 de la Convention Collective, tous les salariés ayant acquis une ancienneté quelconque au moment de la signature de la Convention, pourront jouir d'une ancienneté départementale égale à leur ancienneté générale même si des changements de départements sont survenus auparavant.

Pour les changements à venir, ainsi que pour tout nouveau salarié, l'article 17.08 de la Convention collective s'applique.

MATANE, ce 27 ième jour de juillet 1982


LES FRUITS DE MER DE L'EST DU QUEBEC LTEE


SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS DE MER
DE MATANE (CSN)