



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

03912-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 227-26
Date	Signature: 85-01-07 Réception: 85-01-11	Durée	Du: 85-01-07 Au: 86-10-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, Local 748 4645, rue d'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Coopérative Fédérée de Québec 195, rue Joly Québec, Qc G1L 1L7 Att: M. Claude P. Tremblay
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: <u>03-03</u> # Activité: <u>EA 6145-08</u> Affiliation: <u>07 FTQ</u>

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					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature: <i>Shirley Demers</i></td> <td style="width: 20%;">Date: 85-01-24</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature: <i>Shirley Demers</i>	Date: 85-01-24
Pour le commissaire général du travail					
Signature: <i>Shirley Demers</i>	Date: 85-01-24				

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

1985-1986



CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
195, rue Joly
Québec, province de Québec

et/ou son successeur, ci-après désigné 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), du 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 748 représentant les salariés de l'établissement situé au 195 rue Joly, Québec.

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

* * * * *

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	1
1	RECONNAISSANCE	1
2	UNITÉ DE NÉGOCIATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	DÉLÉGUÉS DE L'UNION	3
5	COMITÉ DES GRIEFS	4
6	RÈGLEMENT DES GRIEFS	4
7	MESURES DISCIPLINAIRES	7
8	ARBITRAGE	8
9	SÉCURITÉ SYNDICALE	11
10	VACANCES	12
11	JOURS FÉRIÉS	15
12	HEURES DE TRAVAIL	17
13	PÉRIODES DE REPOS	18
14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
15	CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE	20
16	SALAIRES	22
17	GARANTIE HEBDOMADAIRE	23
18	PRIMES	24
19	AVIS DE MISE À PIED	24
20	MISE À PIED ET RAPPEL	25
21	ANCIENNETÉ	26
22	POSTES VACANTS	28
23	CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	30
24	CONGÉ SANS SOLDE	31
25	CONGÉ POUR FONCTIONS PUBLIQUES	31
26	SÉCURITÉ	31
27	OUTILS, VÊTEMENTS DE TRAVAIL, AIGUISAGE DES COUTEAUX	33
28	CONGÉS SOCIAUX	33
29	CONGÉS EN MALADIE	34
30	EXIGENCES DU TRAVAIL	34
31	ASSURANCE-COLLECTIVE	35
32	FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI	38
33	RÈGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE	38
34	INTERPRÉTATION ET ADMINISTRATION	38
35	DURÉE DE LA CONVENTION	39
	ANNEXE "A" - ÉVALUATION ET CLASSIFICATION DES TACHES	
	ANNEXE "B" - HORAIRES DE TRAVAIL	
	LETTRE D'ENTENTE	

PRÉAMBULE

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.

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.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de l'Employeur tel que défini à l'article 2 - Unité de négociation.
- 1.02 L'Employeur ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ses salariés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 Salariés couverts par la convention:
L'unité de négociation comprend tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des mécaniciens de machines fixes.
- 2.02 L'Employeur fournira à l'Union lors de la signature de cette convention une liste des noms des contremaîtres et surveillants, ainsi que leurs juridictions respectives. L'Employeur informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.

L'Employeur convient que seuls le ou les contremaîtres d'un département ou, en leur absence, le représentant désigné ou surveillant, auront le droit de donner les directives aux travailleurs sous leurs juridictions respectives.

2.03 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 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 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 et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés pour juste cause appartient uniquement à la direction de l'Employeur.

3.02 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.

- 3.03 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 4 - DÉLÉGUÉS DE L'UNION

- 4.01 L'Union s'engage à nommer ou à élire, et l'Employeur s'engage à reconnaître des délégués qui seront des salariés de l'Employeur pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements de l'usine de l'Employeur.
- 4.02 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 du comité des griefs. L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans cette liste.
- 4.03 L'Union convient que ses officiers, délégués et membres ne transigeront aucune affaire d'Union (excepté tel que prévu aux sections 4.04 et 5.02 inclusivement de cette convention) durant les heures pour lesquelles ils sont payés par l'Employeur, sauf avec la permission de celui-ci.
- 4.04 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. À cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière 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 par une (1) heure.

- 4.05 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.

ARTICLE 5 - COMITÉ DES GRIEFS

- 5.01 L'Union convient de nommer ou d'élire un comité des griefs formé de deux (2) salariés de l'Employeur pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées aux première ou deuxième étapes décrites à la section 6.05 de cette convention.
- 5.02 Les assemblées du comité des griefs devront être tenues à des heures compatibles avec les opérations de l'usine après entente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef ou le président de l'Union.
- 5.03 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 6 - RÉGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 L'Employeur et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de griefs dont le but sera 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 dix (10) jours ouvrables suivant

l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

- 6.02 Le ou les salariés ayant un grief peuvent être présents aux trois (3) étapes mentionnées à la section 6.05 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.
- 6.03 Si un salarié croit qu'il a un grief il soumettra son grief de la façon mentionnée à la section 6.05 de cet article, mais en attendant l'enquête et le règlement, il essaiera consciencieusement, de remplir la tâche qui lui est assignée par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par quelque officier supérieur de l'Employeur.
- 6.04 À moins d'entente écrite entre l'Employeur et l'Union de prolonger les délais entre chaque étape, trois (3) jours ouvrables seront alloués à chacune des trois (3) étapes successives de la section 6.05 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.
- 6.05 Tout grief, i.e. toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective 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 du salarié 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.

- 6.06 Tout grief provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis 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'empêcheront pas le recours à la procédure de grief.
- 6.07 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.
- 6.08 Si le plaignant omet de poursuivre un grief à l'étape suivante, à l'intérieur des délais prévus, le grief est réputé "abandonné". Par ailleurs, si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le grief est réputé "refusé" et le plaignant doit, dans les délais prévus, le porter à l'étape suivante.

- 6.09 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 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 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 prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions de l'article 6, Règlement des griefs, 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 de l'article 8, Arbitrage, le comité d'arbitrage aura la juridiction, l'autorité et la responsabilité de décider si la décision doit être maintenue, cassée, modifiée ou amendée selon les dispositions de cette convention.

Nonobstant les dispositions ci-haut 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.

- 7.02 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis à pied par l'Employeur, il avisera promptement un délégué ou un officier de l'Union qui devra, 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 sera considéré à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs. Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief

peut être soumis a un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'article 8, Arbitrage, de cette convention.

- 7.03 L'Employeur avisera 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.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à l'article 6, Règlement des griefs, 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 griefs. Ce délai pourra être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.
- 8.02 Il est convenu qu'a la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à un comité d'arbitrage pourra 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 de griefs entre les parties.
- 8.03 Le comité d'arbitrage sera composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par l'Employeur et un troisième membre agissant comme président, sera choisi après entente entre les représentants des deux (2) parties. Dès la nomination du représentant de la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie devra, 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. Par consentement mutuel, le grief peut être soumis à un arbitre unique.

8.04 Le comité d'arbitrage siègera en dedans de trois (3) semaines de sa nomination afin d'entendre les représentations des parties et rendra une décision en dedans de trois (3) semaines de la date de la dernière séance du comité. Ces limites de temps peuvent être prolongées par consentement mutuel des représentants des parties, ou à la demande du président du comité d'arbitrage.

8.05 À défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la sentence arbitrale. La décision rendue par le comité d'arbitrage sera finale et liera toutes les parties concernées.

Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage sera limité à la considération de la cause qui lui est soumise et sera assujéti aux dispositions de cette convention. Le comité d'arbitrage n'aura aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.

8.06 Dans les cas de suspension ou de congédiement la décision du comité d'arbitrage ou de l'arbitre unique, sera assujétiée aux dispositions de l'article 8.07, qui suit.

8.07 Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage, la décision du comité sera assujétiée aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et l'Employeur.

a) Le salarié sera 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 sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, mais à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec rémunération partielle pour le temps perdu.
- c) Le salarié sera 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 a pied, la suspension ou le renvoi du salarié sera maintenue par le comité d'arbitrage.

8.08 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.

8.09 Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief ne sera défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularités techniques excepté 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 aura pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision. Cet article n'aura pas pour effet de limiter la preuve à être apportée par les parties.

8.10 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires du président du comité d'arbitrage seront acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 9.01 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.
- 9.02 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.
- 9.03 Si le salarié n'a aucun salaire à son crédit, l'Employeur fera la déduction lors de la première (1ère) paie de ce salarié durant ce mois ou du mois suivant.
- 9.04 Les contributions spéciales sont déduites des salariés, membres de l'Union, lors de la première (1ère) paie qui suit la date à laquelle l'Union avise l'Employeur.
- 9.05 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) paie.
- 9.06 Les montants pour les frais d'adhésion et pour les contributions spéciales, s'il y a

lieu, qui sont prélevés de la paie des salariés, seront transmis au secrétaire-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.

- 9.07 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.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Vacances calculées au 1er mai: Les vacances seront basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er mai, chaque salarié aura droit à des vacances avec paie calculée comme suit:
- 10.02 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 mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.
- 10.03 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%;

cinq (5) ans 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%.

10.04

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

À compter du 1er mai 1985 la paye 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 des vacances.

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.

10.05

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.

- 10.06 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.
- 10.07 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.
- 10.08 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.
- 10.09 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.

- 10.10 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 11, Jours fériés, de cette convention.
- 10.11 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.

ARTICLE 11 - JOURS FÉRIÉS

- 11.01 L'Employeur convient que les fêtes publiques ci-apres mentionnées sont chômées et payées a 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);
- 11.02 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.

- 11.03 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.
- 11.04 Après entente entre l'Employeur et l'Union, un jour férié pourra être reporté à un autre jour ouvrable et fera partie de la garantie.
- 11.05 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.
- 11.06 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.
- 11.07 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.
- 11.08 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 pas douze (12) mois suivant la date du début de sa maladie ou de son accident.

- 11.09 Le paiement d'une fête n'affecte pas la banque de maladie.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 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.
- 12.02 L'Employeur établira une cédule des heures de travail pour chaque jour de la semaine soit du lundi au vendredi inclusivement, mais excluant les jours fériés mentionnés à l'article 11, Jours fériés, pour chaque département, indiquant clairement les heures normales d'arrivée au travail et de départ pour chaque jour de la semaine. Les cédules des heures de travail actuellement en vigueur ne pourront être altérées, modifiées ou changées sauf par entente entre l'Employeur et l'Union. Les cédules des heures de travail ci-mentionnées sont décrites et définies à l'annexe "B" ci-attachée qui est partie intégrante de cette convention.
- 12.03 Dans l'éventualité du refus des officiers de l'Union d'accorder leur consentement à un changement ou à une modification à une cédule des 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.
- 12.04 Lorsque l'Employeur et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail ou d'établir une nou-

velle cédula, la mise en vigueur de cette cédula modifiée, changée ou nouvelle coïncidera avec le début de la semaine civile.

- 12.05 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 paragraphes 12.01 et 12.02 de cet article.

ARTICLE 13 - PÉRIODES DE REPOS

- 13.01 L'Employeur accorde aux salariés des périodes de repos de quinze (15) minutes 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.
- 13.02 Advenant un bris ou un cas de force majeure, la période de repos pourra être déplacée de 45 minutes.
- 13.03 Afin de planifier la production, l'heure du départ du midi pourra varier de 11h30 à midi.
- 13.04 Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable à la fin de la cédula régulière en autant que la durée prévue du temps supplémentaire soit d'au moins une (1) heure.
- 13.05 Si le travail continue deux (2) heures après la période de repos mentionnée au paragraphe 13.04 qui précède, les salariés ont droit à une demi-heure au taux applicable pour le repas.

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

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Tout salarié qui sera appelé à son domicile mais qui n'aura pas été sollicité sur les lieux du travail pour effectuer des heures de travail supplémentaires, sera rémunéré 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 pour le salarié.
- 14.02 L'Employeur paie une fois et demi (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.
- 14.03 Un salarié qui travaille en excès de treize (13) heures consécutives est payé deux (2) fois son taux régulier pour le temps ainsi travaillé.
- 14.04 Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier.
- 14.05 Tout travail accompli le samedi sera rémunéré à raison de une fois et demi (1½) le taux régulier.
- 14.06 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 nécessaires.
- b) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et des salariés qui ef-

fectuent habituellement ces tâches et il verra à distribuer de façon équitable les travaux supplémentaires. De plus, l'Employeur maintiendra sa pratique actuelle relativement au temps supplémentaire.

- 14.07 Tout temps travaillé en-dehors de l'horaire du salarié sera considéré comme temps supplémentaire et payé une fois et demi (1½) le taux régulier.

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

- 15.01 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 "A" ci-attaché et formant partie intégrante de cette convention.
- 15.02 En plus du salaire de base prévu à l'article 16.00, Salaires, les salariés seront rémunérés selon le nombre de grades prévus à l'annexe "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 15.03 Les nouveaux salariés seront payés selon les dispositions de l'article 16.00; en plus du salaire prévu à l'article 16.00, les salariés seront rémunérés selon le nombre de grades prévus à l'annexe "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 15.04 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.
- 15.05 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.

- 15.06 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.
- 15.07 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.
- 15.08 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.
- 15.09 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.
- 15.10 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.
- 15.11 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 6 de cette convention. Le règlement de ce grief sera rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche.

- 15.12 L'annexe "A" - Systeme 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 16 de cette convention.
- 15.13 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 16 - SALAIRES

- 16.01 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.
- 16.02
- a) Les taux d'embauchage pour les nouveaux salariés 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 nouveau salarié 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 nouveau salarié 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 nouveau salarié touche le taux de base.

ARTICLE 17 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 17.01 L'Employeur convient de garantir à chaque salarié une paie de trente-sept (37) heures à taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions suivantes. Les primes prévues à l'article 18 ainsi que les primes pour les fêtes publiques prévues à l'article 11 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 La paie pour les jours fériés mentionnés à l'article 11 de cette convention qui tombent un jour ouvrable fera partie de la garantie hebdomadaire de trente-sept (37) heures.
- 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 cédulé pour travailler, sa garantie sera diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- 17.05 Un salarié embauché ou rappelé après le premier jour de la semaine de paye aura comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des trente-sept (37) heures de travail divisées également entre les jours de travail cédulés.
- 17.06 L'Union convient et l'Employeur s'attend à ce que tous les salariés accompliront consciencieusement toutes les tâches qui

pourraient 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.

ARTICLE 18 - PRIMES

18.01 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;
Chef d'équipe: \$0.40 l'heure.

18.02 Les primes sont versées selon les heures travaillées et font partie du taux régulier du salarié lorsqu'elles s'appliquent. Cependant, si le salarié effectue ce travail plus de 50% du temps quotidien, la prime sera versée pour la journée.

ARTICLE 19 - AVIS DE MISE À PIED

19.01 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.

19.02 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.

19.03 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.

19.04

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 20 - MISE À PIED ET RAPPEL

20.01

Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied, il le fera de la manière suivante en autant que le salarié possède les qualifications requises ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

- a) Le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui est affecté par la réduction de personnel, aura le droit de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son département.
- b) Si le salarié affecté par la réduction de personnel n'a pas assez d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son département, il aura le droit de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine.
- c) Le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine sera mis à pied.

d) Si à la suite de l'application de la procédure qui précède, un ou plusieurs salariés sont placés dans une classification de salaire où ils n'ont aucune expérience, l'Employeur peut maintenir à leur emploi des salariés déplacés ou mis à pied jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines aux fins d'entraîner les remplaçants inexpérimentés.

20.02 L'Employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied.

ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ

21.01 L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de l'Employeur par un salarié régi par cette convention. Ce temps sera calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait pas été rompue, en quel cas le calcul sera fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.

21.02 Lors d'une promotion, d'une mise à pied, d'un rappel ou d'un transfert permanent, le principe de l'ancienneté s'appliquera pourvu que le salarié possède des qualifications appropriées ou puisse se qualifier au cours d'une période d'entraînement raisonnable.

21.03 Les salariés qui, antérieurement à cette convention, furent transférés ou qui le seront ultérieurement à des tâches exclues de l'unité de négociation pour une période de plus de trois (3) mois mais n'excédant pas six (6) mois et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention, ne perdront aucune ancienneté.

21.04 Durant une période de 45 jours de travail effectif après l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de

cet article. Après leur période de probation, ils deviendront des salariés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.

- 21.05 Durant sa période de probation, le salarié est assujéti aux dispositions de cette convention sauf en ce qui concerne la procédure de griefs dans l'éventualité où le salarié est renvoyé durant la période de probation.
- 21.06 Tout étudiant embauché durant la période estivale n'accumule pas d'ancienneté et n'est pas assujéti à la présente convention sauf en ce qui concerne les taux de salaire. Tout étudiant qui demeure à l'emploi de l'Employeur après la période estivale devient un salarié régulier et son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.
- 21.07 Interruption de l'ancienneté: L'ancienneté d'un salarié pourra être considérée comme rompue, tous ses droits annulés et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:
- a) Quitte volontairement le service de l'Employeur (un salarié absent pendant cinq (5) jours consécutifs sans raison valable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de l'Employeur peut être considéré comme ayant quitté le service de l'Employeur de son propre gré).
 - b) Est renvoyé pour juste cause.
 - c) Néglige d'aviser l'Employeur en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier, et

- d) Néglige de retourner au travail à la date convenue.
 - e) Est mis à pied douze (12) mois ou plus.
- 21.08 Si un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période n'excédant pas un an, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à sa tâche à salaire égal pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.
- 21.09 Les salariés qui sont absents de leur travail pour cause d'accident ou de maladie et qui sont mis à pied n'accumuleront pas d'ancienneté pour la période de mise à pied. Les salariés qui sont rappelés mais qui sont incapables de retourner au travail pour cause d'accident ou de maladie, accumuleront leur ancienneté pour le temps qu'ils auraient travaillé jusqu'à concurrence du temps équivalant à la durée de leur emploi jusqu'à un maximum de un (1) an.
- 21.10 Un salarié ayant complété sa période de probation et réembauché en deça d'une (1) année, conservera l'ancienneté accumulée.
- 21.11 Immédiatement après la ratification de cette convention, l'Employeur remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les salariés. L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté; l'Employeur remettra à l'Union tous les six (6) mois une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.

ARTICLE 22 - POSTES VACANTS

- 22.01 Un bulletin indiquant tous les postes vacants ou les nouveaux postes, à l'exception des postes vacants d'une façon temporaire et imprévue sera affiché sur un tableau durant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables.

- 22.02 Un bulletin affichant un poste indiquera la date d'affichage, la date d'expiration, la fonction, le taux de salaire, l'horaire de travail, le quart de travail et dans le cas d'un poste temporaire, la durée approximative.
- 22.03 Les salariés posant leur candidature à des postes vacants ou à des nouveaux postes le feront par écrit et à une date qui ne sera pas postérieure à la date d'expiration indiquée sur le bulletin.
- 22.04 Le nom du candidat choisi sera communiqué au président de l'Union au plus tard trois (3) jours suivant la date d'expiration indiquée sur le bulletin.
- 22.05 Le poste vacant ou le nouveau poste sera accordé au postulant ayant le plus d'ancienneté dans le département où existe le poste vacant ou le nouveau poste à la condition qu'il puisse démontrer son habileté à accomplir le travail requis par le poste, après une période d'entraînement raisonnable compte tenu de la complexité du travail. Si l'Employeur, à quelque moment que ce soit au cours de la période d'entraînement déclare par une formule écrite qu'il s'est qualifié et que le salarié convient par écrit à ce moment d'accepter la tâche, la période d'entraînement sera complétée.
- 22.06 Durant la période d'entraînement, le salarié sera libre de retourner à son ancienne tâche. Si la direction est convaincue que le postulant qui a le plus d'ancienneté ne pourra démontrer au cours de la période d'essai qu'il pourra accomplir le travail requis par le poste, elle aura le droit d'assigner le postulant suivant qui a le plus d'ancienneté.
- 22.07 Lorsqu'un poste devient vacant en raison de la procédure ci-haut mentionnée, ce poste vacant sera comblé de la même manière sauf que l'ancienneté d'usine s'appliquera. Si le premier poste vacant ou un

nouveau poste ne peut pour une raison quelconque être comblé par des salariés au sein du département où le poste vacant existe, il sera affiché à l'intention de tous les salariés et on tiendra compte de l'ancienneté d'usine.

- 22.08 Si un salarié ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou à un nouveau poste, ce fait ne saurait en aucune manière lui nuire s'il décidait par la suite de poser sa candidature à quelque poste que ce soit.
- 22.09 Un poste vacant en raison du fait que son titulaire est à l'entraînement sur un autre poste n'est pas affiché tant que le titulaire n'est pas permanent à l'autre poste.
- 22.10 Lorsque des postes deviennent vacants d'une façon temporaire et imprévue, l'Employeur peut affecter des salariés à ces postes sans qu'il soit nécessaire de les afficher; toutefois, si le poste est vacant pour plus de quinze (15) jours ouvrables, il sera affiché conformément avec ce qui suit.
- 22.11 Lorsqu'on s'attend qu'un poste sera vacant de façon temporaire, ce poste sera affiché pendant une (1) journée. Le postulant choisi demeurera à ce poste pour la période durant laquelle il est vacant de façon temporaire et ne sera pas déplacé, sauf après entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

Seul le poste initial vacant de façon temporaire sera affiché.

ARTICLE 23 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 23.01 Un salarié, choisi par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine aura droit à un (1) congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours pourvu que l'absence de ce salarié n'affecte pas 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 prerogative. Une demande de prolongement de congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.

ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE

- 24.01 Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra 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 devra être faite par le salarié à l'Employeur et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.

ARTICLE 25 - CONGÉ POUR FONCTIONS PUBLIQUES

- 25.01 L'Employeur accordera aux membres élus 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.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ

- 26.01 L'Employeur adoptera des mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi et fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés.
- 26.02 L'Employeur prévoira que des personnes qualifiées et responsables soient sur les lieux afin d'administrer les premiers

soins aux salariés blessés au travail et adoptera des mesures adéquates pour donner des soins médicaux aux salariés.

26.03 L'Employeur fournira l'équipement de sécurité gratuitement aux salariés dont le travail rend souhaitable dans l'intérêt de la sécurité, l'usage de cet équipement. L'Employeur fournira également aux salariés les chaussures de sécurité (une paire par année) où et lorsque requis par la nature de leur travail.

26.04 La gérance et les représentants de l'Union se rencontreront pour déterminer l'éligibilité des salariés à des chaussures de sécurité. Les salariés utiliseront et assumeront la responsabilité pour un soin raisonnable de tout l'équipement de sécurité qui leur est fourni. Advenant que cet équipement soit perdu ou ne soit pas retourné sur demande, l'Employeur aura le droit de déduire du salaire du salarié le coût de cet équipement.

26.05 Tout salarié qui est absent de son travail par suite de maladie industrielle ou non-industrielle ou d'accident industriel ou non-industriel est réintégré à son retour dans la classification qu'il détenait immédiatement avant son incapacité.

Si le salarié ne peut accomplir les tâches au poste qu'il détenait immédiatement avant son incapacité, l'Employeur et l'Union se rencontreront afin d'examiner la possibilité de reclasser le salarié à une autre fonction qu'il peut occuper conformément à son état.

Dans tous les cas de cette nature le salarié présentera un certificat médical attestant qu'il est apte à exécuter sa fonction antérieure ou sa nouvelle fonction. Tel certificat médical sera celui fourni par le médecin traitant et/ou le médecin de l'Employeur.

**ARTICLE 27 - OUTILS, VÊTEMENTS DE TRAVAIL, AIGUISAGE
DES COUTEAUX**

- 27.01 L'Employeur fournit les outils suivants: couteaux, alènes, crochets à parer et à tourner la viande, fourreaux, bottes de caoutchouc, tabliers, gants, fusils, et établit les règlements jugés nécessaires.
- 27.02 Ces outils et matériel de travail demeurent la propriété de l'Employeur. L'Employeur convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd. Advenant que l'équipement mentionné aux articles 27.01 et 27.02 soit perdu ou ne soit pas retourné sur demande, l'Employeur a le droit de déduire du salaire du salarié le coût de cet équipement.
- 27.03 L'Employeur fournit et lave les sarreaux et les manteaux thermiques. Si l'Employeur décidait d'exiger que les salariés portent d'autres vêtements de travail, il les fournira, les lavera ou les nettoiera à sec, selon le cas.
- 27.04 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 ou accordera des périodes de temps raisonnables pour aiguiser les couteaux nécessaires à l'accomplissement du travail qui leur est assigné.

ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX

- 28.01 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 conge 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.

28.02 De plus, apres entente avec l'Employeur, le salarié pourra prendre deux (2) jours de conge sans solde.

ARTICLE 29 - CONGÉS EN MALADIE

- 29.01 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.
- 29.02 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.
- 29.03 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 30 - EXIGENCES DU TRAVAIL

- 30.01 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.

- 30.02 Si un salarié démontre que sa tâche a été augmentée de façon irraisonnable, l'Union peut demander que le cas soit révisé 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 31 - ASSURANCE-COLLECTIVE

- 31.01 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 signature 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.

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

- 31.03 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 dé-
croissant 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 encou-
rus pour traitements donnés par un
chiropraticien, un ostéopathe, un na-
turopathe ou un podiatre, jusqu'à con-
currence de \$10.00 par traitement,
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 rem-
boursables à quatre-vingt-dix pour
cent (90%) avec déductible de \$15.00
par famille.

d) Assurance-salaire

1. Court-terme

Les prestations d'assurance-salai-
re court-terme sont versées à par-
tir de la première (1ère) journée
d'absence suite à un accident au-
tre 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 moyen des
vingt (20) dernières semaines de
travail précédant le début de
l'invalidité et sont versées jus-
qu'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.

31.04

Assurance frais d'optique

À compter du 1er novembre 1985, les salariés bénéficieront de l'assurance des frais d'optique; le partage des primes est effectué sur la base de cinquante pourcent (50%) pour le salarié et cinquante pourcent (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 politique 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 a charge

ARTICLE 32 - FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

32.01 En cas de fermeture de l'usine de l'Employeur, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, les salariés recevront un avis écrit de deux (2) mois les informant de la fermeture, ou de deux (2) mois de paie en lieu d'avis, toute semaine complète travaillée durant l'avis de deux (2) mois ci-haut mentionné devant être déduite. Pour bénéficier de cette clause, le salarié doit avoir plus d'un an de service.

ARTICLE 33 - RÈGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

33.01 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne devra être soumise par l'une ou l'autre des parties à cette convention qui contrevienne d'une façon ou d'une autre aux lois, ordonnances et règlements émis ou sous l'autorité des gouvernements fédéraux ou provinciaux.

ARTICLE 34 - INTERPRÉTATION ET ADMINISTRATION

34.01 Toutes les parties de cette convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation et à l'administration de la mise en pratique des dispositions de cette convention appartiennent à l'Union et à la gérance de l'Employeur.

34.02 En procédant à la signature de cette convention, les parties aux présentes, reconnaissent qu'aucune règle rigide ne peut d'elle-même assurer la coopération mutuelle que les parties considèrent essentielle au bien-être de l'entreprise et de ses salariés.

34.03 Les 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 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au ^{premier} ~~premier~~ ³¹ ~~novembre~~ ^{octobre} 1986, et par la suite, d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90ème) jour et le trentième (30ème) jour avant la date d'expiration.

35.02 Durant la période de négociation résultant des dispositions de l'article 35.01, cette convention demeurera en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,
ce 7 jour du mois de *janvier* 1985.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC

UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE
COMMERCE, LOCAL 748.

ANNEXE "A"

ÉVALUATION ET CLASSIFICATION DES TÂCHES

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

<u>No</u>	<u>Tâche</u>	<u>Description</u>	<u>Évaluation</u>
1.	Manoeuvre	Préparer des commandes et faire de l'expédition en général	8
2.	Coupeur de boeuf	Couper et préparer le boeuf selon les commandes	12
3.	Camionneur	Livraison	12
4.	Homme de congélateur	Opérer un chariot à fourche, transporter les produits dans le congélateur et tenir un registre des entrées et des sorties	9
5.	Désosseur général		11

ANNEXE "B"

HORAIRES DE TRAVAIL

Équipe de jour: 07h30 à 16h30

Équipe de nuit:

dimanche soir: 00h00 à 07h30;
lundi soir: 22h00 à 07h30;
mardi))
mercredi((soir: 23h00 à 07h30.
jeudi))

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
195, rue Joly, Québec, province de Québec

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, LOCAL 748

Travaux à forfait et sous-contrats

Il est entendu que l'Employeur maintient la pratique actuelle concernant l'utilisation de sous-traitants.

Camionneurs

Les camionneurs et leurs aides obligés de débiter leur journée de travail avant 07h30 auront droit à un remboursement de trois dollars cinquante (\$3.50) pour le déjeuner; s'ils sont obligés par leur travail de prendre leur repas du midi hors de l'établissement, ils ont droit à un remboursement de cinq dollars cinquante (\$5.50).

Repas en temps supplémentaire

Dans les cas mentionnés aux sections 13.05 et 13.06 de cette convention, l'Employeur paiera la somme de cinq dollars cinquante (\$5.50) pour chaque repas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,
ce 7 jour du mois de *janvier* 1985.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC

UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE
COMMERCE, LOCAL 748.

[Signature]
[Signature]
Paul Sinest

Jules Sylvaan
Marcel Ouellet
Suzette Guette Sup.