

06006-1

1011

C.A.E.	1011	NO. CONV.	60061
AFFIL.	7	NB. EMPL.	7
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	4014 62
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M18433001
DATE ENR.	831012		

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-18433-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>83-03-31</b>	Réception: <b>83-04-25</b>
	Durée: <b>83-03-31</b>	Au: <b>86-01-15</b>
	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>7</b>	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Conseil Conjoint du Qué. Trav. Amal. du Vêt. et du Textiel (CTC FAT COI) local 2329</b> <b>440 rue Sud Cowansville, Qué. J2K 2X7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Salaison Acton Inc</b> <b>3 Rang Acton Upton, Acton Vale, Qué. JOH 1A0</b>

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres, ainsi que des camionneurs et des vendeurs."**

<b>Région</b>	<b>06-04</b>	<b>A</b>	<b>Activité</b>	<b>1011 (5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>7</b>
---------------	--------------	----------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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

**Remarques**

**Déposant:**  
**Martineau Walker Avocats**  
**Att: Me Claude Le Corre**  
**Bureau 3400**  
**La Tour de la Bourse, C.P. 242**  
**Place Victoria**  
**Montréal, Qué.**  
**H 4Z 1E9**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Andrée Lauzier/dg</b> <i>ah</i>	<b>83-06-20</b>

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-18433-01</b>		
<b>Date</b>	Signature: <b>85-01-22</b>	Réception: <b>85-02-08</b>	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Conseil Conjoint du Québec Travailleurs Amalgamés du vêtement et du Textile (CTC FAT COI) local 2329</b> <b>440 rue Sud</b> <b>Cowansville, Québec J2K 2X7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Salaison Acton Inc.</b> <b>3 Rg Acton</b> <b>Upton Acton Vale, Québec</b> <b>JOH 1A0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Martineau, Walker, Avocats</b> <b>Att: Claude Lecorre</b> <b>Bureau 3400 La Tour de la Bourse</b> <b>C.P. 242 Place Victoria</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H4Z 1E9</b>	Région: <u>06-04</u> Activité: <u>1011(5)</u> Affiliation: <u>7</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

**Remarques**

**Entente: Clause 21.02 Echelle des salaires**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <b>Céline Carette/ms</b> <i>l.l.</i>	Date: <b>85-02-18</b>

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

RECHERCHE

19433-01

6006-1

'83 AVR 25 15 04

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

SALAISSON ACTON INC.,

(ci-après appelée «LA COMPAGNIE»)

ET:

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC,  
Travailleurs amalgamés du  
vêtement et du textile,  
local 2329

(ci-après appelé «LE SYNDICAT»  
ou «L'UNION»)

BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie 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 la Compagnie et des employés représentés par l'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie tel que défini à l'article 2 - Unité de négociation.
- 1.02 La Compagnie ne négociera collectivement avec une autre organisation ouvrière au sujet de ces employés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE II - UNITE DE NEGOCIATION

2.01 Employés bénéficiant de la convention:  
l'unité de négociation comprend tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres ainsi que des camionneurs et des vendeurs.

2.02 Représentants de la direction

La Compagnie fournira à l'Union dans les trente (30) jours de cette convention une liste des noms des contremaîtres ainsi que leur place respective dans la hiérarchie.

2.03 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention les personnes ne tombant pas sous la portée et la juridiction de cette convention ou les employés exclus par cette convention ne peuvent pas accomplir le travail qui normalement doit être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

a) retard

b) absences temporaires de nature imprévue n'excédant pas une demi-journée (1/2); cette disposition pourra cependant se prolonger lorsqu'il s'avère difficile de combler cette absence par un employé régi par cette convention lorsqu'il n'y a pas de

personnel en mise à pied disponible ou susceptible d'être appelé;

- c) entraînement des employés au travail;
- d) cas d'urgence (cas fortuits) comme par exemple, un moteur qui brûle, machine qui brise, manque d'électricité; le mot «urgence» ne doit pas être interprété dans le sens d'activer ou d'accroître les opérations de l'usine;
- e) travail à l'extérieur de l'usine, à l'exception de ce qui concerne le chargement, l'entretien actuel des camions;
- f) travail occasionnel n'entraînant pas de mise à pied;

2.04

Il est convenu entre les parties que le travail consistant à diriger les employés à l'aide des bons de commandes ne constitue pas du travail de l'unité.

ARTICLE III - DIRECTION

3.01 Droits de la direction

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, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des employés pour juste cause appartiennent uniquement à la direction de la compagnie.

3.02 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre les employés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur sexe, leur couleur, leur foi.

3.03 Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne sera exercée envers un employé ou envers un officier ou un délégué de l'Union. Un officier ou délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres employés en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.

3.04 La Compagnie convient qu'elle ne demandera à aucun employé ni n'exigera de lui qu'il traverse une ligne de piquetage lors d'une grève légale à son usine.

3.05

La Compagnie a le droit d'imposer des mesures disciplinaires selon les circonstances. Lors d'offenses mineures, la Compagnie doit suivre la procédure suivante:

- a) dans le cas d'une première ou d'une deuxième offense mineure: avertissement écrit au salarié par le contremaître ou un représentant de l'employeur;
- b) dans le cas d'une troisième offense mineure: suspension sans solde de un (1) à trois (3) jours selon ce que la situation exige;
- c) si les offenses se continuent, la Compagnie peut, à sa discrétion, adopter les mesures disciplinaires qu'elle jugera désirables et propres aux circonstances;
- d) toute mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois est enlevée du dossier d'un salarié si entre-temps le salarié n'a pas été sujet à aucune autre mesure disciplinaire;
- e) tout salarié qui se croit injustement congédié, suspendu ou averti, peut faire un grief. Si le grief doit être soumis à un arbitre, l'employeur aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE IV - REGLEMENT DE GRIEFS

4.01

Objet

La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grief satisfaisante dont le but sera de régler autant de griefs que possible promptement et sur-le-champ. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après se feront paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction. Un grief doit être présenté dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement qui lui a donné naissance.

4.02

L'Union s'engage à nommer ou à élire et la Compagnie à reconnaître deux (2) délégués dont un sera désigné comme chef délégué, qui seront des employés de la Compagnie ayant chacun au moins trois (3) mois d'ancienneté, pour traiter les affaires concernant les employés dans les départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.

4.03

Comité des griefs

L'Union s'engage aussi à nommer ou élire un comité des griefs composé d'employés de la Compagnie choisis parmi l'exécutif de l'unité d'accréditation (excluant les employés en période d'essai) pour traiter des griefs qui

ne pourraient être réglés à la première étape décrite à la section 4.04 ci-dessous. Le comité des griefs devra comprendre un maximum de deux (2) membres. Une liste des membres du comité des griefs sera remise à la compagnie. La compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

4.04

Etape des griefs

Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

1ère étape: Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue (ou aurait dû en avoir) l'employé, ce dernier ou le délégué du département, ou le délégué en chef selon le cas, devra soumettre son grief dûment signé par écrit au contremaître et faire référence aux articles de la convention qui sont censés avoir été violés, non appliqués ou mal interprétés. Si le grief relève du taux de salaire d'un employé, ou s'il n'y a pas de délégué dans son département, le délégué en chef sera avisé et pourra procéder à la rédaction des griefs. Le contremaître devra également donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit grief.

2e étape: Si la réponse soumise par le contremaître à l'étape précédente n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas fournie dans

le délai imparti, le grief devra alors être soumis par écrit par le comité de griefs au chef-contremaître dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai susdit à la première étape. Une rencontre devra être tenue entre le chef-contremaître ou son représentant et le comité des griefs afin de discuter du grief. L'écrit soumis par le comité des griefs devra mentionner les motifs du grief et les remèdes recherchés. La rencontre entre les parties devra avoir lieu dans les sept (7) ouvrables de la réception par l'employeur du grief rédigé par le comité de griefs. A la rencontre, un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un employé) peut participer. Si le litige n'est pas réglé en dedans des quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu aux présentes pour cette rencontre, chaque partie aura droit de soumettre le litige à un arbitre conformément à la section 4.06 de cet article.

S'il le désire ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés ayant un grief pourront être présents aux rencontres décrites aux deux (2) étapes ci-haut mentionnées. Toute décision est finale et lie les parties.

4.05

L'assemblée du comité des griefs

Les assemblées entre le comité des griefs et la direction de l'usine seront tenues à des

heures compatibles avec les opérations de l'entreprise après entente entre la direction de l'usine et le délégué en chef. La compagnie paiera les membres du comité des griefs, le ou les employés ayant un grief à leur taux régulier pour le temps écoulé à l'assemblée du comité des griefs avec les représentants de la direction. Lorsque la compagnie rencontre les membres du comité des griefs en dehors des heures de travail, les employés affectés seront payés à leur taux régulier à la condition toutefois que ces heures ne puissent être considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire.

Note: Aux fins de cet article, le jour ouvrable ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article 8.

4.06

Arbitrage

Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage tel que prévu par les présentes, elle devra exercer son droit en faisant une demande par écrit adressée à l'autre partie de cette convention.

4.07

a) Arbitre unique: lorsque conformément au paragraphe 4.06, l'une ou l'autre des parties aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré

comme soumis à un arbitre unique à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants: Camille Beaulieu, Claude Lauzon et Gilles Blais.

- b) Dans le cas où l'arbitre désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable ou dans le cas où l'arbitre désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.

- 4.08 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au stage 2.
- 4.09 Fonction de l'arbitre
- L'arbitre n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender les dispositions de cette convention.
- 4.10 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 4.11 Les deux (2) parties assumeront conjointement et également les frais de l'arbitre.
- 4.12 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision en dedans des trente (30) jours ouvrables qui suivront l'audition de la cause.
- 4.13 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différents stages de la procédure

de griefs, y compris l'arbitrage dans les cas de congédiement, suspension, transfert, remerciement de ses services et mise à pied qui seraient allégués comme étant injustes, pourront:

- a) soit confirmer ou annuler la position prise par la Compagnie;
- b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation ainsi que d'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugés raisonnables dans les circonstances et déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'assurance-chômage de toute telle décision lorsque l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite Commission, ou procédera aux retenues que la Loi lui impose.

4.14

Si les deux (2) parties le désirent, elles peuvent soumettre le grief à un conseil d'arbitrage. Ce conseil d'arbitrage sera composé de trois (3) arbitres desquels un sera nommé par chacune des parties et le troisième qui en sera le président sera choisi par les trois (3) arbitres mentionnés plus haut.

4.15 Continuation du travail durant l'enquête  
concernant un grief

Si un employé croit qu'il a un grief, il devrait soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 4.04 ci-haut. Dans l'intervalle, il devra accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par un officier supérieur de la compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on devra tenir compte des critères prévus à l'article 13.

4.16 Il est entendu que chaque délégué de département ou le président du syndicat doit effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire que l'un d'entre eux s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail, y inclus des rencontres avec les représentants syndicaux, et les appels téléphoniques nécessaires, à ses frais, il peut le faire sans perte de salaire pour une période maximum d'une (1) heure de travail par semaine. Cette limitation de temps n'inclura pas les rencontres avec la Compagnie. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après.

Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué de département ou le président doit avertir son contremaître dès son retour. Il en sera ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué.

4.17 Tous les délais et procédures de griefs et d'arbitrage ci-haut mentionnés sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite.

ARTICLE IV A - GREVE ET CONTRE-GREVE

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

ARTICLE V - REGIME SYNDICAL

5.01 L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier de l'Union autorisé à signer et acceptés au préalable par un représentant de la Compagnie.

5.02 Liste des employés

Dès la signature de la convention collective, la Compagnie fournira à l'Union une liste de tous les employés couverts par la convention, en indiquant leur adresse, leur date d'ancienneté et occupation.

5.03 Information

La Compagnie fournira à chaque mois à l'Union:

- a) une liste de tous les nouveaux employés avec leur adresse, leur date d'ancienneté et occupation;
- b) une liste de départs;
- c) une liste des transferts permanents des employés mentionnant leur nouvelle occupation et leur nouveau département, une définition des mots «transfert», «occupation» et «département» se retrouvant plus loin dans la convention collective;

- d) une liste des employés féminins qui, par suite de leur mariage, ont un nouveau nom.

5.04

Agent d'affaires

S'il survient un grief pendant la durée de cette convention collective, un représentant ou agent d'affaires de l'Union aura le droit d'accès à l'usine pendant les heures de travail afin de pouvoir discuter dudit grief avec les employés en cause pourvu toutefois que de telles discussions n'entravent pas la marche régulière des opérations de l'usine et pourvu également qu'un tel représentant de l'Union obtienne, par les voies prescrites par l'employeur, la permission de circuler dans l'usine à titre de visiteur. A chaque visite effectuée à l'usine, le représentant de l'Union peut être accompagné par un représentant de la Compagnie.

5.05

a) Union d'usine modifiée

- 1) Tout nouvel employé, à la fin de sa période de probation et comme condition de son emploi, doit devenir et demeurer membre en bons termes;
- 2) Tous les membres actuels doivent demeurer membres et en bons termes pour la durée de la convention.
- 3) Tous les autres employés seront libres de se joindre ou de s'abstenir de se joindre,

mais dans le dernier cas, ils devront payer leur cotisations syndicales normales.

b) Déduction des cotisations syndicales

- 1) Une autorisation irrévocable pour déductions sur salaire sera soumise à la Compagnie dans le cas de tous les employés: les déductions seront envoyées à l'Union une (1) fois par mois;
- 2) Il est convenu que la Compagnie déduira chaque semaine de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par l'Union;
- 3) L'Union indemnifiera et protégera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité en résultat des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

ARTICLE VI - VACANCES

6.01 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 employé aura droit à des vacances avec paie calculée comme suit:

6.02 Premières vacances

Les employés de moins d'un (1) an de service auront droit à dix (10) jours ouvrables de vacances avec 4% de leurs gains totaux comme paie de vacances.

6.03 Les employés de plus d'un (1) an d'ancienneté auront droit aux périodes chômées et aux montants tels que mentionnés ci-après selon leurs années de service auprès de l'employeur:

<u>période chômée</u>	<u>montant payé</u>	<u>années de service requises</u>
2 semaines	4%	de un (1) à trois (3) ans
2 semaines	5%	de trois (3) à cinq (5) ans
3 semaines	6%	de cinq (5) à dix (10) ans
3 semaines	7%	de dix (10) à quinze (15) ans

3 semaines	8%	de quinze (15) à dix-huit (18) ans
4 semaines	8%	de dix-huit (18) à vingt-quatre (24) ans
5 semaines	10%	plus de vingt-quatre (24) ans

6.04 La paie de vacances pour tous les employés pour chaque semaine de vacances sera de 2% des gains totaux de l'employé.

Une absence pour une période maximale de douze (12) mois due à un accident pour lequel un employé a droit pendant toute son absence aux bénéfices de la Loi sur la sécurité-santé au travail, ou une absence avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours, sera considérée comme étant l'équivalent de chèque de paie et l'employé comme ayant été sur la liste de paie régulière pour une semaine régulière selon 12.01. Les employés qui ne remplissent pas les conditions ci-haut mentionnées recevront deux pour cent (2%) de leurs gains totaux pour chaque semaine de vacances accumulées au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

6.05 Les employés ayant six (6) mois ou plus de service au 30 avril auront droit de prendre leurs vacances durant la période commençant le 15 mai et se terminant le 30 septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un

employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-haut mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un employé qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-haut mentionnée prendra ses vacances à une date convenue entre la Compagnie et l'employé.

Les employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix de la date de leurs vacances. La liste des vacances sera affichée au plus tard le 1er mai, après quoi il n'y aura plus de changement dans cette liste.

Dans l'éventualité où il y a un nombre de départements suffisants en opération pour cette fin, il pourra y avoir un maximum de cinq (5) employés en vacances à la fois de départements différents; l'employeur peut donner son accord pour un plus grand nombre.

6.06 Lors de la cessation de l'emploi d'un employé, celui-ci aura droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura pas utilisé suivant l'application des articles 6.02 ou 6.03.

6.07 Chaque employé devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances.

ARTICLE VII - Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

7.01 Lorsqu'un employé a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, la troisième (3e), quatrième (4e) ou cinquième (5e) semaine devra être prise à une date mutuellement convenue entre l'employé et la Compagnie.

6.08 Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 8, section 8.01, surviennent pendant la période de vacances d'un employé, la Compagnie pourra à son gré ou accorder à l'employé concerné une journée compensatoire de congé payé ou faire le paiement prévu à l'article 8 pour chacun des jours fériés.

Si l'employé doit recevoir une journée compensatoire de congé payé, cette journée sera prise à une date convenue entre la Compagnie et l'employé. Si par la suite, l'employé travaille la journée qui avait été convenue comme étant la journée compensatoire de congé, ce travail sera considéré comme ayant été effectué lors d'un jour férié et l'employé sera payé conformément à la section 8.04 de l'article 8.

ARTICLE VII - ASSURANCE COLLECTIVE

- 7.01 Le régime d'assurance collective, accident, maladie et vie tel qu'actuellement en force sera maintenu pendant la durée de la présente convention collective.
- 7.02 Ce régime d'assurance s'appliquera à tous les employés actuels ainsi qu'aux nouveaux employés dès qu'ils auront complété leur période de probation.
- 7.03 L'employé paiera la prime d'assurance-salaire et environ 40% du solde du coût total et l'employeur paiera le reste de la prime, la prime dans l'ensemble devant se partager 50/50.
- 7.04 La Compagnie convient que ce dit régime d'assurance collective est en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut être apporté à ce régime sans le consentement de l'Union sauf s'il s'agit d'une législation gouvernementale.
- 7.05 Dans l'éventualité où une législation fédérale ou provinciale effectuerait d'une façon quelconque ou aurait pour effet de réduire le coût partiel ou total des primes du régime s'assurance collective, les sommes d'argent équivalentes à cette réduction du coût des

primes seront créditées aux employés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

Cette entente aura pour but d'augmenter les bénéfices et prestations des employés jusqu'à concurrence d'une somme d'argent équivalente à la réduction des primes dont il est fait mention ci-haut. Lors du calcul de cette réduction des primes, la Compagnie sera créditée de toute prime spécifique particulière et fixe qu'elle pourrait avoir à payer pour et au nom de chaque employé en vertu d'une législation gouvernementale.

- 7.06                   Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, l'employeur convient de lui verser le salaire qu'il aurait normalement reçu pour la cinquième (5e), sixième (6e) et septième (7e) journée ouvrable de son absence.
- 7.07                   Si la Compagnie exige un examen médical autre que celui requis par les autorités gouvernementales, elle s'engage à payer le temps nécessairement perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée.
- 7.08                   En cas d'absence pour maladie ou autre légitime cause, l'employé doit prévenir la Compagnie au plus tard à 11:45 heures a.m., à moins que le contremaître ne soit avisé à l'avance.

7.09

Lorsqu'un employé s'absente pour cause de maladie une journée à la fois, il n'est pas requis de produire un certificat médical avant la quatrième (4e) journée de telles absences à l'intérieur d'une (1) année; par la suite, il peut se voir exiger la présentation d'un certificat médical.

- Jour de l'An
- lendemain du jour de l'An
- lundi de Pâques
- St-Jean-Baptiste
- jour de la Confédération
- jour de l'Indépendance

ARTICLE VIII - JOURS FERIES

8.01 Les jours fériés seront reconnus et observés le jour où ils surviennent ou conformément aux dispositions de cet article comme suit:

- Jour de l'An
- lendemain du Jour de l'An
- lundi de Pâques
- St-Jean-Baptiste
- jour de la Confédération
- Fête du travail
- Noël
- lendemain de Noël
- Action de Grâces
- fête de Dollard

8.02 L'employé a droit à un congé supplémentaire, soit le vendredi qui suit ou qui précède son anniversaire de naissance. Ce choix devant être déterminé avec l'accord de l'employeur; à titre de rémunération pour ce jour de congé, l'employé recevra neuf (9) heures de salaire à son taux simple.

8.03 Si l'un des jours fériés ci-haut mentionnés survient un samedi, la Compagnie convient de payer aux employés une (1) journée additionnelle de paie ou de déplacer la fête, selon les exigences du commerce et après un avis préalable aux parties.

- 8.04 Si l'un des jours fériés survient un dimanche, le lundi suivant ou le vendredi précédent sera observé, selon les exigences du commerce. Si le lundi est également un jour férié, le mardi sera observé en lieu du lundi selon les exigences du commerce.
- 8.05 Lorsqu'un employé travaille volontairement lors d'un jour férié, il sera payé une fois et demi (1 1/2) son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié en plus du paiement pour le jour férié.
- 8.06 Les employés absents plus de deux (2) heures le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le jour férié n'auront pas droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que l'employé n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter ou n'ait été absent subitement pour cause de maladie ou pour toute autre raison valable indépendante de sa volonté.
- 8.07 Pour fins d'établissement du temps supplémentaire, le jour férié est calculé comme étant neuf (9) heures travaillées.
- 8.08 L'employé aura droit à un congé supplémentaire, soit un vendredi, au choix de la compagnie, situé entre le 1er septembre et le 1er décembre et rémunéré pour la période d'heures normales cédulée, la rémunération ne devant être dans aucun cas inférieure à six (6) heures à taux simple.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 Les heures de travail seront réparties du lundi matin 7h00 au vendredi 16h00, selon ce que ci-après exprimé. Le présent article ne modifie en rien ce qui est prévu au chapitre du temps supplémentaire et est sous réserve de ce qui suit.

De plus, le présent chapitre n'ajoute en rien à ce qui est prévu à l'article 12 quant aux heures garanties de travail ou quant à la mise à pied.

Enfin, le présent chapitre n'enlève pas à l'employeur le droit de retenir les services des employés actuellement à temps partiel ou d'en engager d'autres sous les réserves exprimées à l'article 17.

9.02 Tout temps travaillé en excès de neuf (9) heures par jour sera considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) du taux régulier, sous réserve de ce que prévu à 9.08.

Le travail supplémentaire sera volontaire. Advenant qu'il y ait du temps supplémentaire, la Compagnie s'efforcera de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible dans la période d'un (1) mois. Une liste des personnes intéressées à effectuer du

temps supplémentaire sera établie et un salarié pourra en tout temps y faire ajouter son nom lorsqu'il a d'abord refusé de le faire.

Lorsque le nombre de salariés volontaires pour effectuer le temps supplémentaire est insuffisant, l'employeur pourra imposer l'accomplissement de temps supplémentaire au salarié en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de salariés qu'il requiert pour cette fin.

9.03 Travail du dimanche

Temps double sera payé aux employés qui travailleront le dimanche.

9.04 Travail du samedi

Une fois et demie (1 1/2) le taux régulier sera payé aux employés pour le travail accompli le samedi.

9.05 Temps double

Si par nécessité, un employé travaille plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures régulières, il sera payé à temps double pour toute heure excédentaire.

9.06 Garantie du samedi, dimanche et jours fériés

Un employé spécialement appelé au travail en temps supplémentaire un samedi, un dimanche

ou un jour férié recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paie au taux applicable.

9.07

Le travail à être effectué par des salariés devra l'être à l'intérieur des heures suivantes, à l'exception des salariés affectés à la production et à l'entretien relié à cette production:

- lundi, mardi, mercredi: de 9h00 à 19h00 avec une pause d'une (1) heure non rémunérée pour le dîner;
- le jeudi: de 8h00 à 18h00 avec une pause d'une (1) heure non rémunérée pour le dîner;
- le vendredi: de 8h00 à 15h00;

le tout sous réserve toutefois des restrictions suivantes:

- a) un employé pourra être requis de commencer son quart de travail le lundi à 7h00 a.m.;
- b) les employés pourront être requis de faire du travail hors de l'horaire normal aux modalités suivantes:
  - 1) les employés requis de travailler le vendredi après 15h00 devront d'abord l'être sur une base volontaire;

- 2) si le nombre de volontaires est insuffisant, l'employeur pourra requérir des salariés, au nombre qu'il estime nécessaire, pour accomplir des heures de travail le vendredi après 15h00 en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté;
- 3) dans tous les cas, aucun employé ne pourra être requis de travailler deux (2) vendredis après 15h00, consécutifs;
- 4) dans tous les cas, un employé qui refuse de travailler le vendredi après 15h00 renonce à sa garantie d'heures prévue à 12.01.

9.08

Le travail en excédent de neuf (9) heures travaillées un même jour sera rémunéré comme temps supplémentaire de même que le travail effectué en excédent de quarante-deux (42) heures par semaine, sous réserve des restrictions suivantes:

- a) le travail déjà rémunéré en temps supplémentaire en vertu de l'une des règles aux présentes ne peut être compté pour fins de temps supplémentaire en vertu de l'autre règle;
- b) lorsque du travail est rémunéré en temps supplémentaire parce qu'en excédent de neuf (9) heures à l'intérieur d'une même journée, le premier trente (30) minutes rémunérées en

temps supplémentaire ne peut être compté pour fins d'application de quelque règle que ce soit prévue aux présentes et doit en conséquence, sauf pour ce qui a trait à la rémunération, être considéré comme du travail effectué au taux et au temps régulier.

9.09 Dans l'éventualité où la Compagnie reprendrait ses opérations de production, elle pourra établir un horaire différent pour les gens affectés à cette production, horaire qui devra être agréé par le syndicat. A défaut d'entente, 9.07 s'appliquera.

ARTICLE X - PÉRIODE DE REPOS

10.01 La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes le jeudi matin et le vendredi matin, et de quinze (15) minutes tous les après-midis. Dans les cas où le travail doit se prolonger après 6h00 p.m., il y aura deux (2) périodes de repos l'après-midi, de quinze (15) minutes chacune.

Un employé qui doit travailler du temps supplémentaire en continuité avec l'expiration de sa cédule d'heures régulières, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes avant de commencer à travailler les heures supplémentaires pourvu que la section 11.02 ne s'applique pas et qu'il doive travailler plus d'une heure et demie (1 1/2) en temps supplémentaire.

10.02 Les employés qui travaillent en temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures pourvu que ces périodes ne coïncident pas avec une période de repas.

10.03 La Compagnie convient d'accorder une période de cinq (5) minutes précédant immédiatement l'heure du dîner et une période de cinq (5) minutes à la fin du quart, lesdites périodes étant rémunérées pour permettre aux employés de se changer et nettoyer.

ARTICLE XI - ALLOCATION POUR REPAS

11.01 Conformément aux horaires en 9.07, il y aura une période d'une (1) heure d'arrêt de travail allouée pour le dîner, ladite période n'étant pas rémunérée.

11.02 Lorsque des employés sont requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, ils auront droit à trente (30) minutes au taux en vigueur pour cette période afin de prendre un repas.

L'employeur devra, lorsqu'il n'a pas prévu que la présente clause s'applique et n'a alloué qu'une période de repos de quinze (15) minutes au début du travail supplémentaire, faire droit à une pause de quinze (15) minutes deux (2) heures après la fin du quart régulier à titre de complément à la période de repas ou si le travail supplémentaire est alors terminé, payer la rémunération équivalente pour ces quinze (15) minutes.

ARTICLE XII - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 12.01
- a) La Compagnie convient de garantir à chaque employé, sauf aux employés à temps partiel, trente-quatre (34) heures de travail au taux régulier;
  - b) L'Union convient et la Compagnie s'attend que tous les employés accompliront consciencieusement toutes les tâches qui pourraient leur être assignées. Si un employé refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie sera relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par cet employé;
  - c) Lorsque l'employé est en retard ou absent de son travail pendant un (1) jour ou une partie d'une journée, lorsqu'il est normalement cédulé ou appelé au travail, sa garantie sera diminuée du nombre d'heures ainsi perdues. Le même calcul sera fait lorsqu'il s'agit de suspension pour matière disciplinaire, maladie ou absence pour quelque cause que ce soit;
  - d) La garantie sera la même dans les semaines où surviennent les jours fériés que dans les autres semaines. La paie reçue pour les jours fériés sera considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement), et ces jours seront calculés à neuf (9) heures par jour.

12.02

Paie lors d'une mise à pied

Tous les employés qui reçoivent leur avis de mise à pied auront droit à un avis minimum de deux (2) jours.

Conformément à la Loi sur les normes de travail, tout salarié qui justifie auprès de l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu aura droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied lorsqu'elle est d'une durée de plus de six (6) mois, selon ce que ci-après établi:

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de fautes graves du salarié ou de cas fortuits, l'employeur, lorsqu'il omet de donner ce préavis, doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Lorsque les avis de mises à pied sont remis aux employés et qu'à l'expiration de ces avis, les employés ne sont pas mis à pied et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

Les employés mis à pied n'auront pas le droit à la garantie hebdomadaire à la semaine pour laquelle l'avis est donné qu'en proportion du travail effectué.

12.03

Juré

La Compagnie comblera la différence entre le salaire de base hebdomadaire d'un employé et le montant payé par le Gouvernement pour le temps durant lequel cet employé doit siéger comme juré devant la Cour, ou attendre à ce titre.

12.04

Accident - garantie quotidienne

Un employé 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 envoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du représentant de la Compagnie.

12.05

L'employé victime d'un accident de travail devra faire rapport le plus tôt possible sur la gravité de sa blessure et la longueur probable de son absence.

ARTICLE XIII - ANCIENNETE

13.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un employé 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.

13.02

Les employés qui antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le sont ultérieurement, à des tâches exclues de l'unité de négociation et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention, conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert.

13.03

Lors d'une réduction de personnel, d'une mise à pied, le principe de l'ancienneté s'appliquera. Toutefois, dans l'éventualité où la Compagnie reprendrait sa production, le principe de l'ancienneté s'appliquera dans tous les départements, sauf celui du travail général pourvu que le ou les employés restant possèdent les qualifications requises pour effectuer le travail qui demeure à accomplir.

Le rappel se fera dans l'ordre inverse de la mise à pied.

13.04

Si une occupation devient vacante, il y aura un avis d'ouverture de tâches, dans les cas

autres que les ouvertures temporaires, soit les ouvertures n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, indiquant la date approximative sur un tableau d'affichage, pendant trois (3) jours ouvrables complets pendant lesquels les employés éligibles pourront faire application par écrit pour ces tâches.

13.05

Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage cinq (5) jours ouvrables après la fermeture des applications.

13.06

Si la Compagnie n'est pas satisfaite du rendement du candidat choisi, il retournera à son ancienne tâche avant dix (10) jours ouvrables. L'employé aura de plus le loisir de retourner à son ancienne tâche en dedans du même délai.

13.07

En choisissant l'employé pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, la Compagnie, en rendant sa décision, ne considérera que le facteur de l'ancienneté. Toutefois, advenant le cas où la Compagnie reprendrait sa production, la Compagnie, dans un tel cas, en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants:

a) l'ancienneté;

b) la compétence, l'habileté et les aptitudes.

Dans les cas où les facteurs de compétence, habileté et aptitudes sont identiques entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Dans tous les cas concernant le département du travail général, une tâche affichée sera attribuée par ancienneté seulement.

13.08

Pour fins administratives, il est considéré qu'il y a possibilité de cinq (5) départements et quatre (4) occupations correspondantes.

Département

Occupation

désossement	désosseur
fumage	fumeur
salage	saleur
général	travailleur général
charcuterie (bacon, crayovac, mixture de viande)	travailleur général

Un salarié qui effectue la majorité de ses heures dans un département est réputé appartenir à ce département.

13.09

Les occupations ci-haut mentionnées ne constituent pas des classifications au sens strict du terme. En effet, les employés pourront être appelés à effectuer du travail qui ne concerne pas l'occupation pour laquelle ils ont été

engagés. De plus, il ne sera pas considéré comme étant un transfert le fait qu'un employé effectue l'une ou plusieurs des tâches ci-haut décrites.

13.10

Toutefois, l'employeur s'engage, lorsqu'il requiert du travail dans l'un des départements de fumeur, saleur et désosseur, à d'abord affecter ce travail aux plus anciens du département concerné présents lorsque le travail est requis. Les employés ne devront pas toutefois refuser de faire du travail qui ne concerne pas leur occupation lorsqu'aucun travail n'est disponible à leur niveau d'ancienneté.

13.11

Période de probation

- a) Durant une période de trois (3) mois après l'embauchage, les nouveaux employés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté. Après trois (3) mois de service, ils deviendront des employés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage;
- b) Les employés à l'essai sont exclus de l'application de la présente convention collective à l'exception du paiement de leurs cotisations syndicales, de la détermination de leur taux horaire, de leurs vacances, de leurs congés fériés, et de leurs congés de décès, tel que ci-après exprimé.

13.12

Interruption de l'ancienneté

L'ancienneté d'un employé 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 la compagnie; un employé absent pendant trois (3) jours consécutifs sans raison valable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie, peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré;
- b) est renvoyé pour juste cause;
- c) néglige d'aviser la Compagnie en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai de trois (3) jours ouvrables 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, ou;
- e) dépasse la limite de temps prévue à la section 13.13 qui suit;
- f) est absent pendant plus de quinze (15) mois pour quelque cause que ce soit, y compris maladie, accident ou mise à pied,

sous réserve de ce que ci-après exprimé aux chapitres des absences pour maladie ou accident. Toutefois, dans le cas d'accident de travail, le délai sera de dix-huit (18) mois ou tout autre délai lorsqu'un délai plus grand est prévu par la Loi de la sécurité et santé.

13.13

Limite de temps pour appels

La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

- a) les employés ayant moins de quinze (15) mois d'ancienneté seront éligibles au rappel pour une période n'excédant pas leur ancienneté au moment de leur mise à pied;
- b) les employés ayant quinze (15) mois ou plus d'ancienneté seront éligibles au rappel pendant quinze (15) mois à compter de leur mise à pied.

13.14

Ancienneté pendant les mises à pied

Un employé retournant au travail en dedans de la limite de temps fixée pour les rappels accumule de l'ancienneté pour la période de sa mise à pied selon ce que prévu à 13.15.

13.15

Réembauchage des employés réguliers

Les employés ayant plus de trois (3) mois de service réembauchés en dedans d'un (1)

an recevront à leur crédit d'ancienneté l'ancienneté qu'ils auraient accumulée n'eut été leur mise à pied. La présente clause n'a pas pour effet de modifier l'article 13.13

13.16

Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remettra à l'Union locale à tous les douze (12) mois une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.

13.17

Mises à pied et rappels

Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, la Compagnie remettra au délégué en chef de l'Union une liste des noms des employés qui seront mis à pied ou rappelés.

13.18

Les membres de l'exécutif n'excédant pas deux (2) choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine, auront droit à un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours pourvu que l'absence de ces employés n'affecte pas les opérations de l'entreprise de l'avis de l'employeur, et que de plus ils ne soient pas absents les deux (2) en même temps. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de quinze (15) jours ouvrables avant d'exercer cette prérogative.

Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé. Toutefois, l'employeur devra autoriser l'absence de deux (2) membres en même temps pour ce qui a trait à la négociation d'une convention collective.

13.19

Congé sans solde

- a) Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si l'employé invoque de bonnes et suffisantes raisons de l'avis de la Compagnie et si cette absence n'entrave pas les opérations de la Compagnie. De plus, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.
- b) La Compagnie s'engage à se conformer selon les prescriptions qui lui seront applicables à l'ordonnance de la Commission des normes du travail concernant le congé de maternité.

13.20

Absence pour cause d'accident ou de maladie

Si un employé est absent de son travail pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 13.13 de cette convention mais n'excédant pas un (1) an, il sera réinstallé à l'occupation qu'il détenait avant son absence

ou à quelque'autre occupation à salaire égal  
pourvu qu'il puisse accomplir cette occupa-  
tion ou puisse se qualifier dans un délai  
raisonnable.

13.21

Mise à pied et rappel en maladie

Les employés qui sont absents de leur travail  
pour cause d'accident ou de maladie et qui  
sont mis à pied accumulent leur ancienneté  
pour la période de la mise à pied. Les em-  
ployés qui sont rappelés mais sont incapables  
de retourner au travail pour cause d'accident  
ou de maladie, continueront d'accumuler leur  
ancienneté jusqu'au maximum total prévu aux  
articles 13.12 et 13.13, selon le cas.

13.22

Les employés absents en vertu de la Loi des  
accidents du travail continueront à accumuler  
l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils re-  
çoivent des prestations hebdomadaires jusqu'à  
concurrence de deux (2) ans.

ARTICLE XIV - SECURITE

14.01 La Compagnie fournira l'équipement de sécurité et les vêtements de travail dont elle exige le port ou que la Loi lui oblige, gratuitement aux employés. Les employés utiliseront et assumeront la responsabilité pour un soin raisonnable de tout l'équipement qui leur est fourni. Advenant que cet équipement soit perdu ou ne soit pas retourné sur demande, la Compagnie aura le droit de déduire du salaire de l'employé le coût de cet équipement.

14.02 Lorsqu'un transfert immédiat implique un changement extrême de température, un temps suffisant sera accordé aux employés pour se vêtir adéquatement.

ARTICLE XV - OUTILS - AIGUISAGE DES COUTEAUX - VETEMENTS  
DE TRAVAIL

15.01 La Compagnie fournit les outils qu'elle juge nécessaires pour l'exécution du travail exigé. Ces outils et matériel de travail demeureront la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

15.02 Aiguisage

L'aiguisage des outils se fera durant les heures de travail.

15.03 Vêtements de travail

La Compagnie fournit l'équipement dont elle exige le port ou que la Loi oblige; elle lavera l'équipement qu'elle fournit. La Compagnie fournit lorsque nécessaire un vêtement thermique, des gants appropriés et des bottes ou bottines à raison de quatre (4) paires par année où et lorsque requis par la nature du travail de l'employé ayant acquis sont droit d'ancienneté. Le nouvel employé se procurera sa première paire de bottes de caoutchouc que la Compagnie lui remboursera lorsqu'il aura complété sa période de probation. Si la Compagnie décidait d'exiger que les employés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournira, les lavera et les nettoiera à sec, selon le cas. Ce matériel fourni par la Compagnie demeure sa propriété et devra demeurer sur les lieux de la Compagnie.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01                   Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours précédant immédiatement, incluant le jour des funérailles ou pas plus tard que deux (2) jours suivant le jour des funérailles.
- 16.02                   Lorsqu'un employé le requiert, un (1) jour de congé sans solde pourra être ajouté à cesdits trois (3) jours.
- 16.02                   a) Aux fins de cette clause, "famille immédiate" signifie ce qui suit: mère, père, enfant, soeur, frère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, beau-père, belle-mère.
- b) Lors du décès du conjoint, le congé alloué sera de quatre (4) jours ouvrables selon les modalités prévues en 16.01; il pourra également s'ajouter, si l'employé le requiert, une (1) journée de congé sans solde.
- 16.03                   Les employés auront droit à un congé payé d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un grand-père ou d'une grand-mère, par sang ou alliance.
- 16.04                   Dans les cas ci-haut mentionnés, la Compagnie pourra exiger une preuve justifiable du droit

de l'employé aux avantages ci-haut mentionnés. Les employés donneront un avis préalable de telles absences.

16.05 Les absences ci-haut mentionnées ne sont pas payées si ces jours correspondent à des jours fériés, des jours de vacances ou des jours de congé sans solde ou si l'employé est déjà absent.

16.06 La Compagnie accordera deux (2) jours payés lors de la naissance d'un enfant à titre de congé de paternité.

ARTICLE XVII - SALAIRES

17.01 A compter de l'entrée en vigueur des présentes, tous les employés recevront le salaire horaire suivant selon leur ancienneté:

taux à l'embauche:	\$5.40
après trois (3) mois d'ancienneté:	\$6.01
après six (6) mois d'ancienneté:	\$6.93
après neuf (9) mois d'ancienneté:	\$8.10

17.02 A compter du 15 janvier 1984, tous les taux mentionnés en 17.01 seront majorés de 6%.

17.03 L'employeur pourra engager des employés à temps partiel. En ce cas, pour la fin de l'échelle salariale ci-haut mentionnée, et pour toute autre fin applicable, les employés à temps partiel seront considérés comme ayant une (1) semaine d'ancienneté à chaque trente-quatre (34) heures travaillées.

17.04 Avant d'utiliser un ou des employés à temps partiel, l'employeur devra s'assurer que la journée où ce ou ces employé(s) à temps partiel est (sont) nécessaire(s), il ne peut utiliser parmi ses employés un employé ayant accompli moins de neuf (9) heures de travail pour le temps complet nécessaire.

17.05 Avant d'engager un employé à temps partiel, s'il y a des employés en mise à pied,

l'employeur devra offrir ce poste d'abord à ceux en mise à pied.

18.01

Lorsqu'il s'agit d'un poste de dix-huit (18) heures au moins par semaine, l'employé aura le droit de refuser ce poste pour sa durée sans préjudice à ses droits futurs d'appel.

17.06

L'employeur pourra sans restriction retenir les services d'employés à temps partiel dans les trois (3) semaines précédant Pâques.

17.07

Dans tous les cas, l'employé à temps partiel sera exclu de l'application de la convention collective, à l'exception des articles suivants: 1, 2, 3, 4a), 5, 10, 11, 14, 15, 17, 20 et 21.

17.08

Quels que soient les départements auxquels sont affectés les employés, les taux de salaire applicables sont ceux prévus en 17.01 et 17.02.

ARTICLE XVIII - METHODES DE TRAVAIL

18.01

Lors de la fermeture d'un ou plusieurs départements, la Compagnie avisera l'Union de ce changement au moins dix (10) jours ouvrables avant le changement anticipé et les parties discuteront de ce qui éventuellement se produira et de la meilleure façon de procéder.

Les employés qui sont affectés par la fermeture de ce ou ces départements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'article 12 de cette convention, soit:

Tout salarié qui justifie auprès de l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu aura droit à un préavis écrit avant son licenciement, selon ce que ci-après établi:

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou cas fortuit, lorsqu'il omet de donner ce préavis, l'employeur doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité

compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Lorsque les avis de licenciement sont remis aux employés et que malgré ces avis, les employés ne sont pas licenciés et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

18.02

Exigences du travail

Si un employé allègue qu'il y a eu une augmentation déraisonnable de son travail, l'Union peut demander que le cas soit étudié avec la Compagnie. Des représentants du Local de l'Union et, si désiré, un représentant de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine afin de discuter les faits pertinents à ce cas et tenter de régler la question. L'employé en cause peut être présent à ces réunions si l'employé ou l'une ou l'autre des parties le désire.

Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre les représentants de l'Union et des représentants de la gérance de la Compagnie.

Il est bien entendu que le fardeau de tâches n'est pas en soi arbitrable.

L'employeur devra permettre la présence, si l'Union le requiert, d'un expert en évaluation de tâches; cet expert devra procéder aux échantillonnages raisonnablement nécessaires.

ARTICLE XIX - COMITE DE SECURITE ET DE SANTE

19.01

Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur et le syndicat conviennent de former un comité de sécurité composé d'un (1) délégué syndical et d'un (1) représentant patronal. Les réunions auront lieu une (1) fois par mois si nécessaire.

Les agences qui peuvent être désignées par l'un ou l'autre de ces gouvernements sont aux salaires, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE XX - REGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

20.01

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 fédéral, provincial ou par des agences qui peuvent être déléguées par l'un ou l'autre de ces gouvernements quant aux salaires, bonis, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention sera en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 15 janvier 1986.

21.02 Entente pendant les négociations

Nonobstant 21.01, les taux de salaires seront renégociables par les parties le 15 janvier 1985.

21.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention prévue en 21.01, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négocier et une première rencontre des parties doit être fixée dans ledit avis écrit, qui doit être d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu pour la rencontre.

21.04 Les conditions de travail contenues dans la présente convention vont continuer de s'appliquer tant que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas acquis selon l'article 58 du Code du Travail, sans préjudice toutefois aux droits de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
ce 31<sup>e</sup> jour de mars 1983.

SALAISSON ACTON INC.

*André Lacroix*

A titre de reconnaissance, il sera versé aux salariés un montant forfaitaire de cinquante cents (0.50) l'heure pour chaque heure travaillée entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31<sup>er</sup> mars 1983.

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC

*Jules Picard*

*Jacques Houle*

\_\_\_\_\_

A N N E X E I

RETROACTIVITE

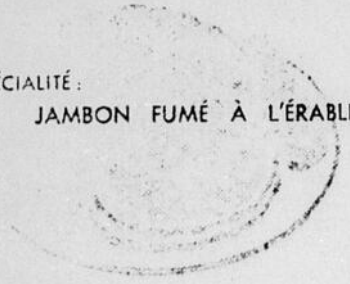
A titre de rétroactivité, il sera versé aux salariés un montant forfaitaire de soixante cents (\$0.60) l'heure pour chaque heure travaillée entre le 15 janvier 1983 et l'entrée en vigueur des présentes.

# Salaison Acton Inc.

18433-01

SPÉCIALITÉ:

JAMBON FUMÉ À L'ÉRABLE



Acton Vale, Qué.

le 18 janvier 1985

Entente entre

Salaison Acton Inc.

et

Le Conseil Conjoint du Québec  
local 2329

en vue de modifier la convention collective intervenue  
le 31 mars 1983.

Attendu la clause 21.02 de la convention prévoyant  
la réouverture des négociations quant aux taux de  
salaires

Attendu l'accord des parties, il est convenu que  
l'échelle sera la suivante à compter du 15 janvier 1985  
pour valoir jusqu'à l'expiration de la convention:

Taux à l'embauche:	5.72
après 3 mois d'ancienneté:	6.37
après 6 mois d'ancienneté:	7.35
après 9 mois d'ancienneté:	9.10



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22 ième jour de  
janvier 1985.

SALAISSON ACTON INC.

*André Lavoie*

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC

*Gilles Picard*  
*Jean-Luc Ducllet*  
*Gerald Clard*