

No.

770-07

NOM

Swift Chemical Co.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 020511	7910417

IDENTITÉ

Microfilm

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SMI FT CHEMICAL CO	8/01/03/1	7/81/01/04	3799
A2				Employeur
A3	830 RIVE SELEXIRIK PÉQUINITE-CLAUDE			
	Code postal	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
	H 9R4J7	M1007700017	01001017	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	TRAV CAN ALIMENTATION &	3799		
A5	AUTRES IND # P 551	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 013	A16 320	A17 6514	A18 063	A19 4	A20 010	A21 017	A22	A23 25
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 1/2 empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Reg-Locale éducation 11 Reg-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relieve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francis 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côté-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. cump 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte Coordonnateur

Date

Vérificateur

R06-06
6293 (8)

770-07
7

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
JUN 19 1 14 PM '79
GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

SWIFT CHEMICAL COMPANY

une filiale de

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

CONVENTION COLLECTIVE

1978 - 1980

79 APR 17 9 34
Overseer H

TABLE DES MATIERES

ARTICLE I	EMPLOYES	PAGE 1
ARTICLE II	OBJET	PAGE 2
ARTICLE III	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	PAGE 3
ARTICLE IV	SALAIRES	PAGE 4
ARTICLE V	TAUX DES NOUVEAUX EMPLOIS	PAGE 5
ARTICLE VI	TAUX DES TACHES	PAGE 6
ARTICLE VII	RENSEIGNEMENTS SUR LA PAYE	PAGE 7
ARTICLE VIII	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	PAGE 7
ARTICLE IX	PAYE DE CONGES PAYES	PAGE 7
ARTICLE X	PAYE DE SURTEMPS QUOTIDIEN OU HEBDOMADAIRE, PAYE POUR LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES CONGES PAYES	PAGE 8
ARTICLE XI	SURTEMPS ET AVIS	PAGE 9
ARTICLE XII	GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL	PAGE 9
ARTICLE XIII	PERIODES DE REPOS ET REPAS	PAGE 10
ARTICLE XIV	GARANTIE HEBDOMADAIRE	PAGE 10
ARTICLE XV	ANCIENNETE	PAGE 11
ARTICLE XVI	CONGES SANS PAYE	PAGE 13
ARTICLE XVII	VACANCES	PAGE 14
ARTICLE XVIII	FERMETURE D'USINE	PAGE 16
ARTICLE XIX	ALLOCATIONS DE CESSATION D'EMPLOI	PAGE 17
ARTICLE XX	SECURITE ET SANTE	PAGE 18
ARTICLE XXI	VETEMENTS	PAGE 19
ARTICLE XXII	GENERALITES	PAGE 20
ARTICLE XXIII	GERANCE	PAGE 21
ARTICLE XXIV	MALADIE ET ACCIDENTS	PAGE 21
ARTICLE XXV	CREDIT DE SERVICE	PAGE 23
ARTICLE XXVI	SERVICE JUDICIAIRE	PAGE 24
ARTICLE XXVII	DEUIL	PAGE 24
ARTICLE XXVIII	DUREE DE LA CONVENTION	PAGE 25

CONVENTION COLLECTIVE

Convention conclue par et

ENTRE:

SWIFT CHEMICAL COMPANY, une filiale de SWIFT CANADIAN CO., LIMITED, (ci-après appelée "la Compagnie") pour ce qui touche les employés de la Compagnie dans la Province de Québec, et tel que mentionné dans l'Annexe "A" des présentes.

ET:

LOCAL P-551 - TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES, détenteur d'une charte de l'Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America, ou son successeur, FAT-COI, affilié au Congrès du Travail du Canada (ci-après appelée "l'Union").

ARTICLE I - EMPLOYES

1.01 La Compagnie convient, sous réserve de l'application de la procédure ci-après stipulée, que tout employé qui était membre en règle de l'Union le 1er jour d'août 1978 ou qui est devenu membre après cette date doit, comme condition d'emploi, demeurer membre de l'Union pendant la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci. Un employé satisfait aux exigences du présent article tant qu'il verse sa cotisation syndicale mensuelle régulière.

1.02 Aucun employé ne sera passible de pénalité en raison de sa demande d'adhésion ou de réintégration à titre de membre de l'Union, autre que celle qui peut être prévue à la constitution et aux règlements de l'Union; aucune coercition ou intimidation de quelque sorte que ce soit ne sera exercée pour forcer ou influencer un employé à se joindre à l'Union et aucune discrimination de quelque sorte que ce soit ne sera exercée ou permise à l'endroit des employés qui sont membres de l'Union ou qui le deviennent.

1.03 Si un employé affirme qu'il a payé ses cotisations syndicales mensuelles régulières et que l'Union le nie, cette affirmation constituera un grief qui sera réglé en conformité avec la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention.

1.04 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite sur la formule prescrite dans l'Annexe "B" ou "E" des présentes et qui en fait partie intégrante, de déduire de la paye touchée par l'employé le jour de paye des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil pendant la durée de la présente convention, le montant des cotisations syndicales et des droits d'adhésion déterminés de la manière hebdomadaire dont la déduction est autorisée et de transmettre le total des montants ainsi déduits à l'officier désigné de la section locale au plus tard le quinzième jour du mois suivant. L'Union certifiera par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion à l'Union, des cotisations mensuelles et de la déduction hebdomadaire ci-dessus mentionnés.

A compter du 5 octobre 1978, les employés actuels qui ne sont pas membres de l'Union et tout futur employé qui aura terminé son stage probatoire doivent, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation prescrite dans l'Annexe "B" ou l'Annexe "E" des présentes.

- 1.05 Une autorisation écrite par un employé de l'unité de négociation et visant la déduction du montant des cotisations syndicales mensuelles aux termes du paragraphe 1.04 ci-dessus sera irrévocable.
- 1.06 Dans la présente convention, à moins d'indications précises à l'effet contraire, ou à moins que le contexte n'exige le contraire, les expressions au masculin incluent le féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de négocier exclusivement avec l'Union en ce qui touche les employés des unités de négociation décrites dans l'Annexe "A".
- 1.08 Le délégué de l'Union reçoit le nom, le département et le numéro d'horloge de chaque nouvel employé et de chaque employé qui doit être mis à pied.

ARTICLE II - OBJET

- 2.01 L'objet de la présente convention est de maintenir des rapports harmonieux entre la Compagnie et ses employés et de prévoir une méthode de règlement à l'amiable des griefs qui peuvent surgir, ainsi que de fixer les conditions de travail, les taux de salaire et les heures de travail devant être observés par les parties.
- 2.02 Aucune grève, ralentissement, arrêt de travail ou suspension de travail de la part de l'Union ou de ses membres employés par la Compagnie n'est permis pas plus que le lockout de la part de la Compagnie.

ARTICLE III - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 3.01 Un comité des griefs qui ne doit pas compter plus de deux (2) employés réguliers de la Compagnie est nommé par l'Union aux usines de la Compagnie mentionnées dans la présente convention pour régler les griefs avec les représentants de la Compagnie. L'Union tient la Compagnie informée de la composition du comité dûment autorisé.
- 3.02 L'Union tient la Compagnie informée des noms des représentants syndicaux dûment autorisés des employés.
- 3.03 Les représentants syndicaux des employés ont droit au temps libre nécessaire (payé seulement aux trois premières étapes de la procédure de règlement des griefs énoncée au paragraphe 3.04 pour le temps perdu durant les heures de travail qui auraient normalement été travaillées par eux, y compris tout salaire compensatoire de surtemps applicable) pour participer à des réunions de grief avec les représentants désignés par la Compagnie pour régler les griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux abandonnent leurs tâches pour régler un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas abandonner leurs tâches sans d'abord obtenir la permission de le faire du Surintendant de l'usine; celui-ci doit toutefois accorder cette permission aussi rapidement que possible, sans nuire indûment à la production.

- 3.04 Si des différends surgissent entre l'Union et ses membres et la Compagnie:
- a) quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention, que ce conflit puisse être ou non soumis à l'arbitrage, ou
 - b) s'il survient un problème local de quelque type que ce soit dans l'usine touchant des questions régies par la présente convention ou afférentes aux relations de travail, un effort sincère est fait en vue de régler toutes les questions rapidement selon les étapes ci-dessous:

PREMIERE ETAPE

Entre l'employé ou les employés qui soumettent le grief et le Surintendant de l'usine. Le plaignant peut être accompagné par son représentant syndical de département. Si l'employé juge à propos de défendre lui-même son propre grief, le Surintendant de l'usine avise le représentant syndical de département avant de régler le grief.

Si l'employé ne présente pas son grief, le représentant syndical du département peut formuler le grief et en saisir le Surintendant de l'usine.

DEUXIEME ETAPE

Au cas où on ne tirerait aucune conclusion, alors entre un comité d'au plus deux (2) représentant syndicaux des employés, avec ou sans l'employé ou les employés qui ont formulé le grief, et deux (2) représentants de la Compagnie, y compris le gérant de l'usine ou le Surintendant de l'usine, ou les deux. Les griefs présentés à cette étape sont formulés par écrit.

TROISIEME ETAPE

Au cas où aucune conclusion ne serait tirée aux deux premières étapes, alors entre le négociateur de la Compagnie (ou son représentant) et le Directeur Canadien de l'Union (ou son représentant), qui ont leurs bureaux dans la ville de Toronto, Ontario, qui se rencontrent afin de tenter de résoudre la question. La réunion à la 3e étape a lieu dans la ville où l'usine en cause est située, à moins que les parties n'en décident mutuellement autrement.

QUATRIEME ETAPE

Au cas où aucune décision n'est prise aux trois premières étapes touchant les questions faisant suite à l'alinéa a) du paragraphe 3.04, alors toutes ces questions sont soumises à un conseil d'arbitrage. Le conseil est lié par les dispositions de la présente convention. Le conseil est formé d'un membre nommé par l'Union, d'un membre nommé par la Compagnie et d'un troisième nommé par les deux premiers, qui doit occuper le poste de président. A moins d'un accord écrit à l'effet contraire, entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef de la section locale, l'arbitre nommé par une partie doit être nommé dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'avis écrit concernant la nomination de l'arbitre nommé par l'autre partie.

Au cas où un président ne serait pas nommé dans les dix (10) jours suivant la nomination des deux arbitres, le président, qui ne saurait être un fonctionnaire, sera nommé par le Ministre du Travail de la province où est située l'usine dans laquelle le grief a pris naissance.

3.05 Quand un règlement ou une décision est arrêté à toute étape de la procédure de règlement des griefs après avoir été soumis par écrit, le règlement ou la décision est signé par les deux parties, et il est final et obligatoire, et ne peut être rouvert. Le règlement est signé au nom de l'Union par le délégué en chef ou un autre représentant syndical désigné par écrit par la section locale.

3.06 La Compagnie et l'Union reconnaissent et soulignent qu'il est souhaitable d'appliquer la procédure de règlement des griefs instituée dans le paragraphe 3.04 d'une façon satisfaisante dans le but de régler autant de griefs que possible à une étape aussi hâtive que possible de la procédure de règlement des griefs.

3.07 Lorsqu'un grief qui touche la classification appropriée relative au taux de salaire de tout employé est réglé et qu'à la suite de tel règlement le salaire de cet employé est augmenté, cette augmentation est rétroactive à la date où l'erreur de classification a été faite.

3.08 Si un employé est congédié pour quelque raison que ce soit et estime qu'il a été traité injustement, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la réception de son avis de congédiement, il avise le comité des griefs qui doit dans les vingt-quatre (24) heures présenter un avis écrit à la Compagnie. Le congédiement constitue alors un grief qui doit être traité selon la procédure de règlement des griefs. S'il est décidé par la suite que l'employé a été injustement congédié, il réintègre son ancien poste et est dédommagé de tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, moins toute somme gagnée dans un autre emploi.

En calculant les délais de soixante-douze (72) et de vingt-quatre (24) heures ci-dessus, les samedis et dimanches civils et les congés payés aux termes du paragraphe 8.03 ne comptent pas.

3.09 Lorsqu'un employé est suspendu, congédié ou avisé par écrit d'une mesure disciplinaire, la Compagnie s'arrange pour qu'un représentant de l'Union soit présent au moment de la prise de telle mesure. La Compagnie avise le délégué en chef ou son représentant désigné des mesures prises en-deça d'un (1) jour ouvrable, s'il n'y avait pas de représentant syndical présent.

3.10 Lorsque trois ans se sont écoulés depuis la date d'un incident qui a donné naissance à un avis disciplinaire dans le dossier d'un employé ou à une mention défavorable relativement à sa conduite, la Compagnie ne peut se servir de cet avis ou de cette mention contre l'employé lors de toute mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE IV - SALAIRES

4.01 Les taux de salaire autorisés présentement en vigueur et le taux initial sont augmentés à compter du 1er jour d'août 1978 de soixante-cinq cents (65¢) l'heure pour tous les employés payés à l'heure qui figurent sur la liste de paye à la date à laquelle la Compagnie reçoit par écrit avis que la présente convention est ratifiée sous réserve que les employés alors qu'ils occupent des emplois portant un taux de main-d'oeuvre non spécialisé touchent neuf cents (9¢) l'heure de moins que le taux de salaire autorisé au cours de leurs sept (7) premières semaines qu'ils accumulent au service de la Compagnie, et quatre cents (4¢) l'heure de moins que le taux de salaire autorisé au cours des six (6) semaines suivantes qu'ils accumulent au service de la Compagnie.

A la suite de l'augmentation ci-dessus, le taux de salaire des employés non spécialisés s'établit comme suit:

Taux de main-d'oeuvre non spécialisée - \$7.21

- 4.02 L'échelle autorisée des taux de salaire, Annexe "D" attachée aux présentes pour en faire partie intégrante, établit les taux de salaire autorisés pour les classifications d'emplois ainsi que la date où ces taux de salaire autorisés entrent en vigueur à l'usine mentionnée dans l'Annexe "A" des présentes.
- 4.03 Une prime additionnelle de vingt-cinq cents (25¢) l'heure est versée pour le travail exécuté par les employés entre 6 heures du soir et 6 heures du matin.
- 4.04 Un employé touche une fois et demie (1½) son taux régulier pour toutes les heures effectuées un samedi pourvu que l'employé ne touche pas une prime additionnelle aux termes de l'article X et du paragraphe 12.03 de la présente convention.
- 4.04 Un employé touche une fois et demie (1½) son taux régulier pour toutes les heures effectuées un dimanche pourvu que l'employé ne touche pas une prime additionnelle aux termes de l'article X et du paragraphe 12.03 de la présente convention.

ARTICLE V - TAUX DES NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixe et met en vigueur le taux d'un nouvel emploi et avise le délégué syndical de la section locale. Aux fins du présent paragraphe, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun taux n'est fixé dans l'échelle autorisée des taux de salaire.
- 5.02 Si la section locale n'est pas d'accord sur le nouveau taux, elle avise par écrit le surintendant de l'usine en cause en mentionnant la raison du désaccord. Si l'avis de désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours suivant la mise en vigueur de l'emploi et du nouveau taux, le taux fixé par la Compagnie est considéré comme un taux convenu.
- 5.03 Si aucune entente n'est conclue, le différend peut être traité comme un grief aux termes de l'article III de cette convention.
- 5.04 En rendant la décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre unique, ou les parties en cause, ont seulement le pouvoir d'étudier:
- (a) le taux actuel afférent à l'emploi qui exige des capacités égales ou comparables à celles requises par le nouvel emploi, dans la structure et le modèle des taux de salaire de la Compagnie;
 - (b) le taux de salaire actuel payé pour le même emploi ou un emploi semblable dans d'autres usines de la filiale.
- 5.05 Si l'arbitre décide que le taux du nouvel emploi n'est pas conforme à la structure actuelle des taux de salaire, la Compagnie fixe un autre taux conforme à la décision de l'arbitre.

- 5.06 Quand le taux d'un nouvel emploi a été déterminé et ratifié par les parties, la Compagnie confirme le nouveau taux par écrit à l'Union.
- 5.07 (a) Lorsqu'un taux est fixé pour un nouvel emploi et que le taux est inférieur au taux autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui a été remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé "l'ancien emploi"), tout employé qui était affecté à l'ancien emploi au moment de la création du nouvel emploi et qui est affecté au nouvel emploi doit, tant qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de toucher le taux autorisé qui s'appliquait à l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au siège social national de l'Union le nom et le numéro de vérification de tout employé qui touche le taux autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.
- (b) Lorsqu'en conséquence directe de l'introduction de nouvel outillage un emploi est discontinué et le titulaire est transféré à un emploi dont le taux est moins élevé, son taux ne sera pas réduit pour une période d'un an.
- 5.08 Lorsque la section locale a remis un avis de désaccord aux termes du paragraphe 5.02 des présentes et qu'un taux plus élevé pour le nouvel emploi est par la suite établi, ce taux plus élevé sera mis en vigueur à la date à laquelle l'avis de désaccord est parvenu au Surintendant de l'usine.

ARTICLE VI - TAUX DES TACHES

- 6.01 Les employés touchent les taux de salaire applicables prévus dans l'échelle des taux de salaire pour la tâche ou les tâches qu'ils exécutent sauf dans le cas des apprentis et des employés qui sont présentement payés selon une base plus favorable.
- 6.02 Lorsqu'un employé est affecté régulièrement à plus d'une tâche, il doit être payé un taux horaire déterminé en tenant compte du pourcentage de temps véritable où il travaille à la tâche payée le plus cher et le reste du temps où il travaille à la tâche payée au salaire immédiatement inférieur. Un employé qui travaille 50% ou plus de son temps régulièrement à la tâche payée le plus cher doit être payé à ce taux.
- 6.03 Quand un employé est tenu de remplir temporairement un emploi à taux supérieur, il doit toucher le taux supérieur, mais s'il est tenu de remplir temporairement un emploi à taux inférieur, il doit toucher son taux régulier. (Si l'employé a deux taux réguliers, on utilise la moyenne pondérée des deux taux pour la semaine pour établir son taux régulier.)
- 6.04 Lorsqu'un employé est affecté à un travail à taux inférieur par suite d'une réduction ou d'une réorganisation d'équipe, il touche le taux autorisé de la tâche à laquelle il était régulièrement affecté immédiatement avant la réduction ou la réorganisation d'équipe pour tout travail exécuté à des tâches à taux inférieurs durant les périodes, le cas échéant, où il est sur la liste de paye, au cours des douze (12) semaines civiles suivantes. Si l'employé était réintégré temporairement à son ancienne tâche régulière au cours des douze semaines civiles plus haut mentionnées pour des périodes de moins de trois (3) semaines consécutives, le nombre de jours où il a travaillé à sa tâche antérieure sera ajouté à la période de douze (12) semaines civiles. A l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles et du nombre de jours qui y a été ajouté, s'il y a lieu, il est payé au taux autorisé de la tâche à laquelle il est alors régulièrement affecté. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un changement subséquent d'affectation par suite d'une réduction ou d'une réorganisation d'équipe qui se produit à un

moment où l'ancien taux régulier est maintenu par suite de l'application des deux premières phrases du présent paragraphe 6.04 dans le cadre d'une réduction ou d'une réorganisation d'équipe antérieure. Toutefois, si l'employé était réintégré temporairement à son ancienne tâche pour une durée de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence le jour où il retourne de nouveau à une tâche à taux inférieur.

ARTICLE VII - RENSEIGNEMENTS SUR LA PAYE

- 7.01 La méthode actuelle de distribution de la paye aux employés demeure en vigueur pendant toute la durée de la présente convention.
- 7.02 Les gains bruts des employés, les heures régulières, le surtemps, les taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que toutes les déductions à la source, les gains nets et les gains bruts accumulés au cours de l'année civile sont clairement indiqués sur leur enveloppe ou leur bulletin de paye.
- 7.03 Le montant des cotisations syndicales payé par un employé au cours de l'année d'imposition sera indiqué sur l'état de la rémunération payée à un employé, Formule T4 Supplémentaire, ou toute autre formule semblable fournie par le Bureau de l'impôt fédéral.

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 8.01 Les définitions énoncées dans cet article touchent l'article IX, l'article X, les paragraphes 13.02 et 14.01 à 14.06 inclusivement.
- 8.02 Le "taux régulier" qui s'applique aux employés payés à la semaine signifie un quarantième (1/40) du taux hebdomadaire régulier de l'employé.
- 8.03 Les "congés payés" sont:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - St-Jean-Baptiste
 - Jour de la Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâce
 - Noël
 - Lendemain de Noël

ARTICLE IX - PAYE DE CONGES PAYES

- 9.01 Tous les employés sont payés à leur taux de salaire applicable pour huit (8) heures à chaque congé payé qui tombe durant une semaine de paye au cours de laquelle la Compagnie pour d'autres raisons devient obligée de leur verser un salaire pour un travail exécuté durant ladite semaine de paye. Les nouveaux employés qui commencent à travailler durant une semaine de paye au cours de laquelle tombe un congé payé ne reçoivent aucun paiement aux termes du présent paragraphe si le congé payé est survenu avant qu'ils ne commencent à travailler durant cette semaine.

9.02 Pour chaque heure de travail (à l'exception des heures payables au taux de surtemps) ou fraction d'heure qu'un employé perd par suite d'un retard ou d'une absence le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement le congé, on déduit de sa paye de congé la somme fixée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son taux régulier. Les absences admises de six (6) jours ou moins, les absences inévitables pour cause de maladie ou pour des causes indépendantes de la volonté de l'employé ne lui font pas perdre la paye à laquelle il aurait eu droit autrement en vertu du présent paragraphe.

9.03 Les employés occasionnels ne touchent aucune paye pour des congés non travaillés.

9.04 Les employés réguliers qui touchent une paye de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV de la présente convention pour le jour du congé payé, touchent en vertu du présent paragraphe seulement le montant de la différence entre le congé payé et la paye d'accident ou de maladie.

9.05 Les employés réguliers non assujettis aux dispositions qui précèdent qui sont absents lorsqu'il y a un congé payé par suite d'une maladie ou d'un accident ne donnant droit à aucune compensation qui leur donnerait droit à la paye de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV et de l'article XXV des présentes (à l'exception de la durée de service requise) touchent leur paye en vertu du présent article IX pendant la durée de la période d'attente définie à l'article XXIV ou encore, si leur incapacité se poursuit, durant les trois (3) mois civils suivant le début de ladite incapacité.

9.06 Si l'un des congés payés mentionnés dans le paragraphe 8.03 tombe alors qu'un employé est en congé autorisé sans paye pour participer à une activité syndicale, telle une conférence syndicale, un congrès syndical ou la négociation de la présente convention collective, il touche huit (8) heures de salaire à son taux régulier de salaire.

ARTICLE X - PAYE DE SURTEMPS QUOTIDIEN OU HEBDOMADAIRE, PAYE POUR LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES CONGES PAYES

10.01 Les employés touchent le double de leur taux régulier pour toutes les heures de travail exécuté lors d'un congé payé.

10.02 Tous les employés touchent le double du taux régulier pour toutes les heures de travail exécuté un dimanche, sauf quand leur travail tombe régulièrement le dimanche. Les employés qui doivent travailler régulièrement le dimanche ont un jour de repos désigné en remplacement du dimanche et le travail d'urgence exécuté ce jour-là est payé le double du taux régulier.

OU ENCORE

10.03 Les employés touchent le taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail au-delà de quarante (40) dans une semaine, à l'exclusion des heures rémunérées selon les dispositions de l'article IX, des paragraphes 10.01, 10.02 et 27.01.

OU

10.04 Le taux régulier majoré de moitié est payé aux opérateurs sur équipe et aux employés payés régulièrement à l'heure pour les heures de travail au-delà de huit (8) dans une journée. Les heures payées aux termes des paragraphes 10.01 et 10.02 ne sont pas comprises dans le présent paragraphe 10.04.

10.05 Après avoir calculé séparément les sommes à déterminer aux termes des paragraphes 10.03 et 10.04 respectivement, seul le montant le plus élevé doit être payé, non pas les deux, en plus de la rémunération payable en vertu des paragraphes 10.01 et 10.02.

ARTICLE XI - SURTEMPS ET AVIS

11.01 Les deux parties reconnaissent que les employés peuvent être tenus de travailler au-delà de huit (8) heures dans une journée ou de quarante (40) heures dans une semaine, mais aucun employé ne doit être tenu de travailler un nombre irraisonnable d'heures.

11.02 La Compagnie convient du principe de la distribution égale des heures de travail à la grandeur de l'usine chaque fois que la chose est faisable.

11.03 La Compagnie convient de déployer tous les efforts raisonnables pour donner aux employés un avis de surtemps aussi à l'avance que possible sauf en cas d'urgence. Le surtemps est affiché chaque fois que la chose est possible.

ARTICLE XII - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL

12.01 Un employé appelé au travail et qui par suite d'une panne dans l'usine ou d'une autre cause dont il n'est pas responsable est renvoyé pour la journée, doit toucher pour cette journée au moins quatre (4) heures de paye à son taux applicable.

12.02 Un employé régulier qui commence une nouvelle journée de travail selon son heure d'entrée fixée à l'avance avant que ne se soient écoulées douze (12) heures depuis la fin de sa journée de travail précédente est payé pour toutes les heures effectuées au cours de cette période de douze (12) heures à son taux applicable majoré de moitié.

12.03 Quand un employé une fois retourné à la maison est rappelé au travail avant son heure d'entrée fixée à l'avance, il est payé de la façon suivante pour les heures de travail effectué à la suite du rappel avant son heure d'entrée fixée à l'avance:

- (a) son taux régulier, ou le taux payable en vertu d'autres dispositions de la présente convention, et
- (b) la moitié de son taux régulier.

En cas de rappel, il lui est garanti une paye de trois (3) heures comme suit:

- (1) pour les heures où il a effectivement travaillé, selon ce qui précède;
- (2) pour le temps additionnel requis pour constituer trois (3) heures à son taux régulier.

Les dispositions de l'alinéa (b) du présent paragraphe ne s'appliquent pas au travail les dimanches, congés ou le jour de congé désigné de l'employé en remplacement du dimanche.

ARTICLE XIII - PERIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 La pratique existante en ce qui touche les pauses ou périodes de repos à chaque usine demeure en vigueur; il est entendu qu'on accorde aux employés le temps nécessaire pour satisfaire aux besoins naturels.

13.02 Un employé qui est tenu de travailler plus d'une heure et demie (1½) de surtemps n'importe quel jour, sauf le samedi, doit recevoir un repas chaud chaque fois que la chose est faisable et trente (30) minutes de repos payé pour prendre ce repas, pourvu que l'employé mange dans l'établissement de la Compagnie. Un employé tenu de travailler au-delà de quatre (4) heures après ce repas chaud doit recevoir un deuxième repas. Les heures de travail effectué à la suite d'un rappel ne doivent pas être comprises dans le calcul du nombre d'heures effectuées dans une journée. Un employé qui est tenu de travailler plus de cinq (5) heures un samedi doit recevoir un repas chaud aux mêmes conditions qui sont énoncées ci-dessus, à moins que l'employé n'ait été avisé au plus tard le jour précédant qu'il serait tenu de travailler une journée de huit (8) heures ce samedi.

L'employé a toutefois droit à un repas chaud s'il est tenu de travailler plus d'une heure et demie (1½) au-delà de la journée de huit (8) heures.

ARTICLE XIV - GARANTIE HEBDOMADAIRE

14.01 La Compagnie garantit à chaque employé à plein temps payé à l'heure (à l'exception des employés à temps partiel et des employés occasionnels) une paye équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux régulier de salaire pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité énoncées aux paragraphes 14.02 à 14.07 inclusivement.

14.02 Pendant toute semaine où un employé est absent, en retard ou absent pour des motifs personnels, sa garantie de trente-sept (37) heures est réduite par le nombre d'heures de travail qu'il a perdues par suite de son absence.

- 14.03 Un employé qui est embauché après le premier jour de la semaine de travail a droit à la garantie, à son taux régulier de salaire, de la fraction des heures reçues par son équipe, comme paye garantie, selon la proportion de ses heures effectuées par rapport aux heures de travail effectuées par son équipe.
- 14.04 Un employé qui est embauché le dernier jour de la semaine de travail n'est pas admissible à une paye garantie.
- 14.05 Aucun employé n'est mis à pied avant qu'il n'ait reçu avis de la mise à pied et n'ait gagné ou reçu le paiement, après cet avis, de trente-six (36) heures de paye à son taux régulier de paye, sous réserve des autres dispositions du présent article XIV. Un employé qui a reçu cet avis peut être tenu de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle l'avis expire, sans que la Compagnie ne soit tenue de lui donner un avis additionnel de mise à pied. Un tel employé n'est pas admissible à la garantie hebdomadaire dans la semaine où l'avis lui est remis ni la semaine où l'avis expire.
- 14.06 Lorsqu'il devient apparent qu'un employé va toucher la paye garantie au cours d'une semaine, il est permis de se servir de n'importe quel employé ou de tous les employés pour leur faire accomplir un travail comparable afin d'éviter le paiement du salaire compensatoire de surtemps, pourvu que le travail n'implique pas de changement extrême dans les conditions de travail.
- 14.07 Il est entendu et convenu par les parties que les dispositions qui précèdent touchant la garantie sont fondées sur la paye et non pas sur les heures de travail et que la Compagnie respecte intégralement les dispositions de cette garantie lorsqu'elle verse à un employé admissible une somme équivalente à son taux régulier de paye pour trente-sept (37) heures, y compris le dédommagement qui lui est versé au-delà de son taux horaire régulier de paye pour les heures de travail productif en vertu de la présente convention collective, ce qui inclut l'application de l'article IX, de l'article X, de l'article XII et de l'article XXVII.
- 14.08 Lorsque deux (2) congés payés tombent au cours d'une semaine de travail et que l'un tombe le dimanche et doit être observé le dimanche, la paye pour les heures payées mais non effectuées le jour de congé qui tombe le dimanche ne compte pas dans le calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE XV - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté est calculée en fonction de la durée du service accumulé.
- 15.02 Un employé acquiert des droits d'ancienneté lorsqu'il a accumulé trente (30) jours civils de service. Avant qu'un employé n'ait acquis des droits d'ancienneté, il est considéré comme un employé temporaire et peut être remercié par la Compagnie en tout temps sans égard à l'ancienneté et la Compagnie n'a aucune obligation de le réembaucher. Toutefois, si un employé demeure à son emploi après avoir accumulé ledit service, son ancienneté compte depuis la date de son embauchage.
- 15.03 La Compagnie convient de remettre à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés régis par cette convention. Cette liste est mise à jour au moins une fois par année.
- 15.04 Aux seules fins des présentes dispositions sur l'ancienneté, la période pendant laquelle un employé est mis à pied (jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs seulement) est portée au crédit de son ancienneté pourvu que l'employé ait acquis des droits d'ancienneté.

- 15.05 Les mises à pied sont effectuées en fonction de l'ancienneté, sauf que l'employé qui demeure au travail doit être qualifié pour l'emploi qui est disponible ou doit pouvoir apprendre à effectuer le travail dans un laps de temps raisonnable.
- 15.06 Lorsqu'un emploi est éliminé de façon permanente, les employés ainsi déplacés sont admissibles à tout emploi qui reste en conformité avec l'ancienneté; toutefois l'employé doit être qualifié pour exécuter le travail ou doit pouvoir apprendre à l'exécuter dans un laps de temps raisonnable.
- 15.07 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée à la suite d'une augmentation du volume de travail qui doit être exécuté, les employés sont rappelés dans l'ordre d'ancienneté pourvu qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail ou qu'ils puissent apprendre à l'exécuter dans un laps de temps raisonnable.
- 15.08 Les promotions et les rétrogradations dans le cadre de l'unité de négociation sont effectuées en fonction des capacités, du mérite et de l'ancienneté; si les capacités et le mérite sont suffisants, l'ancienneté prévaut. Les postes vacants permanents sont affichés à la grandeur de l'usine. Les employés ont le droit, s'ils le demandent, de remplir ces postes vacants pourvu qu'ils aient les capacités, le mérite et l'ancienneté, indépendamment du fait que le poste comporte un taux autorisé plus élevé, moins élevé ou analogue. Il est entendu que si les capacités et le mérite sont suffisants, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase qui précède. Un employé qui était absent par suite de maladie, accident ou vacances lorsqu'un poste vacant est rempli doit recevoir une considération égale, pourvu qu'il formule sa demande dans les soixante-douze (72) heures qui suivent son retour au travail.
- 15.09 Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, l'ancienneté d'un employé qui est transféré d'une usine à une autre de cette filiale de la Compagnie, est déterminée à compter de la date à laquelle l'employé est entré au service de la Compagnie, pourvu que cela soit acceptable par la Compagnie et la section locale en cause.
- 15.10 Un employé qui a acquis de l'ancienneté et qui est par la suite employé par la Compagnie à l'extérieur de l'unité de négociation a droit à son ancienneté depuis sa date initiale d'embauchage lorsqu'il revient par la suite à l'unité de négociation.
- 15.11 L'ancienneté de l'employé est considérée comme interrompue, et tous ses droits annulés, et la Compagnie n'a aucune obligation de le réembaucher:
- (a) quand il quitte volontairement le service de la Compagnie ou est remercié de ses services pour juste cause.
 - (b) lorsqu'il omet de revenir au travail à la suite d'un rappel ou lorsqu'il est impossible pour la Compagnie de le rejoindre après un effort raisonnable.
 - (c) lorsqu'il a été hors du service de la Compagnie pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus par suite de manque de travail.

15.12 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en fonction de l'ancienneté, les employés mis à pied sont avisés, à leur dernière adresse connue, et ils sont censés se présenter au travail selon les instructions. Leur omission de le faire entraîne l'annulation de leurs droits d'ancienneté; toutefois, dans le cas où ils sont incapables de se présenter au travail selon les instructions, pourvu qu'ils donnent immédiatement un avis à la Compagnie, on leur accorde sept (7) jours additionnels pour revenir au travail. Les employés qui sont incapables de revenir au travail au cours de cette période de sept (7) jours par suite de maladie ou d'accident, ont un délai additionnel pour revenir au travail, mais cette période ne doit pas dépasser la période où cette incapacité, attestée par une preuve médicale acceptable, empêche le retour au travail. Il est considéré que la Compagnie remplit ses obligations de donner l'avis requis par le présent paragraphe lorsqu'elle envoie, sous pli recommandé, l'avis à la dernière adresse connue de l'employé qui figure aux dossiers de la Compagnie.

15.13 Lorsque c'est faisable et qu'il n'y a pas de rotation de quarts, un employé, à sa demande, peut passer d'un quart à l'autre au sein de son équipe en conformité avec son ancienneté.

ARTICLE XVI - CONGES SANS PAYE

16.01 Aux fins de la présente convention, le congé sans paye signifie une absence du travail, avec permission, pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans paye ou dédommagement d'aucune sorte.

16.02 Au plus un (1) employé dans une usine qui est élu ou nommé à un poste à plein temps à l'Union ou au Congrès du Travail du Canada ou à une fédération provinciale de travailleurs dans la province où l'usine est située, peut, à la suite d'un avis de quinze (15) jours à la Compagnie, obtenir un congé sans paye qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et à la suite d'un avis d'une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de cette convention, signifiant son désir de revenir au travail pour la Compagnie, peut être placé soit dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, ou au choix de la Compagnie, dans un emploi payé au même salaire, sans perte d'ancienneté ou de droits de vacances, pourvu qu'il soit capable d'exécuter le travail. Il est entendu qu'aucun desdits employés n'a droit à des vacances ou à une paye de vacances pendant qu'il est au service de l'Union durant un tel congé sans paye et s'il est absent pendant plus de six (6) mois durant une année civile il perd tous les droits de vacances qu'il n'a pas exercés pour cette année-là. Si un tel employé ne revient pas au travail ou ne demande pas par écrit le renouvellement de son congé sans paye avant le 31 octobre 1980 ou la date d'expiration de tout renouvellement de la présente convention, aux termes de l'article XXVIII des présentes, il perd tous ses droits aux termes du présent paragraphe et de tous les autres paragraphes de la convention.

16.03 Un congé (sans paye) au-delà des vacances régulières auxquelles un employé a droit peut être accordé pour des raisons justes et suffisantes en fonction de la durée du service à son crédit, de la façon suivante:

<u>Durée du Service</u>	<u>Durée de l'Absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

16.04 On n'accorde pas à un employé un congé sans paye pour lui permettre d'accepter temporairement un autre emploi, de faire un essai dans un nouvel emploi ou de se lancer en affaires à son compte.

16.05 Un employé élu à un poste public dont les fonctions et responsabilités exigent qu'il s'absente du travail peut obtenir un congé sans paye d'au plus cinq (5) ans sur présentation d'un avis approprié au surintendant de l'usine quinze (15) jours avant la date où il désire que commence le congé. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un employé élu pour un deuxième mandat.

16.06 Les employés choisis par l'Union pour s'occuper d'affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine peuvent, avec la permission de la Compagnie, obtenir des congés sans paye n'excédant pas huit (8) semaines. Ces congés sans paye peuvent être prolongés avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 Les conditions d'admissibilité aux vacances se fondent sur le service au crédit de l'employé. La période du 25 octobre au 24 octobre suivant est considérée comme l'année de vacances.

17.02 Premières vacances: Un employé devient admissible aux vacances pour la première fois lorsque les dossiers d'embauchage indiquent qu'il a satisfait à l'une des exigences suivantes:

- (a) qu'il a terminé 365 jours civils de service à son crédit sans avoir été radié de la liste de paye pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs, y compris les samedis et congés, pendant qu'il accumulait ce crédit de service, ou
- (b) dès que les dossiers d'embauchage indiquent qu'au cours d'une période de 365 jours consécutifs il a été sur la liste de paye pendant 270 jours civils. (Cette exigence n'est pas considérée satisfaite tant qu'on n'est pas rendu à la date anniversaire de l'embauchage initial de l'employé.)

17.03 Vacances subséquentes: Un employé qui a reçu ses premières vacances est par la suite admissible aux vacances annuelles subséquentes le 25 octobre de l'année de vacances suivante ou après pourvu qu'il soit sur la liste de paye des employés au travail et que depuis ses dernières vacances il ait été en tout temps sur la liste de paye des employés au travail ou sur une liste de prestations. (Dans le cas contraire, il doit de nouveau se qualifier aux termes du paragraphe 17.02, sauf que la dernière phrase entre parenthèses du paragraphe 17.02 (b), ne s'applique pas dans un tel cas).

17.04 Durée des vacances: La durée des vacances dépend soit du service au crédit de l'employé ou du nombre de périodes de vacances pour lesquelles l'employé s'est qualifié depuis le plus récent début d'accumulation de service à son crédit, selon ce qui est le plus favorable à l'employé, de la façon suivante:

DEUX semaines de vacances annuelles, à compter des premières vacances pour lesquelles l'employé est qualifié.

TROIS semaines de vacances annuelles à compter des cinquièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié ou après cinq (5) ans de service à son crédit.

QUATRE semaines de vacances annuelles, à compter des quizièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié, ou après quinze (15) ans de service à son crédit.

A compter du 25 octobre 1979, pour ce qui est de l'année de vacances 1980, quatre semaines de vacances annuelles à compter des douzièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié ou après douze (12) ans de service à son crédit.

CINQ semaines de vacances annuelles à compter des vingt-deuxièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié ou après vingt-deux (22) ans de service à son crédit.

A compter du 25 octobre 1978, pour ce qui est de l'année de vacances 1979, cinq semaines de vacances annuelles à compter des vingtièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié ou après vingt (20) ans de service à son crédit.

SIX semaines de vacances annuelles, à compter du 25 octobre 1978, pour ce qui est de l'année de vacances 1979, à compter des vingt-cinquièmes vacances pour lesquelles l'employé est qualifié ou après vingt-cinq (25) ans de service à son crédit.

- 17.05 Les employés admissibles à leurs premières vacances et qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou plus peuvent prendre leurs vacances n'importe quand durant l'année de vacances au cours de laquelle le service requis est présumément terminé, sous réserve des dispositions des paragraphes 17.08 et 17.09.
- 17.06 Paye de vacances: La paye pour chaque semaine de vacances à laquelle l'employé est admissible est calculée selon sa semaine normale de travail.
- 17.07 Les employés qui ont mérité leurs vacances en vertu du présent régime de vacances mais qui tombent malade ou sont blessés avant d'avoir reçu leurs vacances peuvent, à la suite d'une demande à la Compagnie, toucher leur paye de vacances. Il est entendu, cependant, que la paye de vacances et l'allocation d'incapacité ne sont pas versées pour la même période.
- 17.08 Autant que possible, les vacances sont accordées pendant la période choisie par l'employé, mais l'allocation définitive des périodes de vacances incombe à la Compagnie, afin qu'elle puisse assurer le fonctionnement ordonné de l'usine. Tous les efforts raisonnables sont déployés pour permettre à chaque employé de prendre ses vacances entre le 1er mai et le 1er octobre. A cet égard, un employé qui est admissible à plus de trois (3) semaines de vacances doit, sauf accord mutuel à l'effet contraire entre l'employé et son superviseur, prendre ses vacances en au moins deux (2) périodes, dont aucune portion ne doit être inférieure à une (1) semaine, ni supérieure à trois (3) semaines. Dans le choix des dates de vacances, l'ancienneté prévaut. Les listes de vacances sont affichées.
- 17.09 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe 17.09 b), les vacances sont accordées seulement dans l'année de vacances où elles sont dues et ne peuvent être reportées à l'année de vacances suivante. Toutefois, si, à la suite d'une urgence, un employé n'a pas la permission de prendre ses vacances durant l'année de vacances au cours de laquelle elles sont dues, il a le droit de les prendre au cours de l'année de vacances suivante.
- b) Un employé qui a droit à une quatrième ou cinquième semaine de vacances peut, s'il s'entend au préalable avec son superviseur, reporter sa quatrième et (ou) sa cinquième semaine de vacances d'année en année et les prendre à un moment qui convient à la Compagnie, laquelle tiendra compte de son choix. Ces vacances accumulées ne peuvent être prises qu'en semaines complètes. Ces vacances sont dans la mesure du possible accordées au moment choisi par l'employé, mais l'allocation

définitive de ces vacances incombe à la Compagnie afin qu'elle puisse assurer le fonctionnement ordonné de l'usine, et pourvu que l'horaire des vacances régulières pour l'année en cours soit respecté.

- 17.10 Les employés qui ont droit à des vacances n'ont pas la permission d'accepter de l'argent en remplacement de leurs vacances.
- 17.11 Un employé admissible aux vacances qui est mis à pied a droit à une paye pour les vacances pour lesquelles il est qualifié. Un employé qui n'est pas devenu admissible à ses premières vacances et qui est mis à pied a droit à une paye en remplacement des vacances à raison de 2/52 de ses gains pour chaque semaine de service depuis sa plus récente date d'embauchage. Ces employés peuvent laisser leur paye de vacances entre les mains de la Compagnie pendant une période qui ne dépasse pas six (6) mois ou jusqu'à la fin de l'année de vacances en cours, selon la première de ces deux dates.
- 17.12 Un employé admissible aux vacances dont l'emploi prend fin pour quelque raison que ce soit a droit à la paye de vacances pour laquelle il est devenu admissible. En cas de décès, cette paye est versée à sa succession ou à la personne qui y a légalement droit. Un employé qui n'est pas devenu admissible à ses premières vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit touche une paye en remplacement des vacances à raison de 2/52 de ses gains pour chaque semaine de service depuis sa plus récente date d'embauchage.
- 17.13 Les employés ont droit de toucher leur paye de vacances au début de la période de vacances s'ils le désirent.
- 17.14 Si un congé payé tombe durant la période de vacances affectée à un employé ou choisie par lui, la Compagnie verse à cet employé son taux régulier pour le nombre d'heures normales qui s'applique pour le congé payé en plus de sa paye de vacances.
- 17.15 Toutes les dispositions touchant les vacances dans la présente convention sont sous réserve des lois applicables aux niveaux provincial ou fédéral, et dans la mesure où les avantages exigés par lesdites lois sont plus favorables aux employés que les avantages de vacances prévus à la présente convention, les lois s'appliquent.

ARTICLE XVIII - FERMETURE D'USINE

- 18.01 La Compagnie donne avis de son intention de fermer une usine mentionnée dans la présente convention au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la fermeture. Lorsqu'un employé qui est sur la liste de paye des employés au travail ou la liste de prestations de l'usine à la date de l'avis ou à tout moment par la suite (à l'exclusion des remplaçants temporaires ou des employés nouvellement embauchés) est renvoyé de façon permanente à la suite d'une fermeture avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours depuis la date de l'avis, pour chaque jour (en fonction d'une semaine de travail de cinq (5) jours) à la suite de son départ qui reste avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours et qui ne tombe pas dans une semaine pour laquelle la garantie hebdomadaire est payée, la Compagnie verse à l'employé huit (8) heures au taux régulier de paye. On ne juge pas que la Compagnie fait défaut à ses obligations en vertu des présentes si ses actes sont dus en tout ou en partie à des causes indépendantes de sa volonté, telles qu'un incendie, une explosion, etc.

ARTICLE XIX - ALLOCATIONS DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Les paiements de cessation d'emploi sont versés aux employés qui ont une année de service ou plus à leur crédit et qui sont renvoyés de façon permanente par suite d'une réduction de la main-d'oeuvre résultant de la fermeture d'un département ou d'une unité de la Compagnie lorsque l'employé n'est pas censé être réembauché.

19.02 Les payes de séparation ne sont pas versées:

- (1) aux employés qui ont moins d'un (1) an de service à leur crédit;
- (2) aux employés qui sont mis à pied lors de réductions d'équipes;
- (3) aux employés qui sont congédiés pour juste cause;
- (4) aux employés qui démissionnent volontairement;
- (5) aux employés qui ont pris leur retraite;
- (6) aux employés qui refusent une offre d'emploi de la Compagnie dans une autre unité de ses entreprises, dont l'endroit est raisonnablement accessible par rapport au lieu d'emploi où l'employé est remercié de ses services;
- (7) aux employés qui sont transférés à une autre usine.

19.03 Les allocations de cessation d'emploi sont calculées selon l'échelle suivante qui sert à calculer le nombre de semaines de paye en fonction des années de service au crédit de l'employé. Les paiements doivent être calculés selon une base de quarante (40) heures par semaine ou d'après la semaine de travail de base de l'employé si elle est différente, à son taux régulier de paye.

<u>Années de service</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1½
3	2
4	2½
5	3
6	3½
7	4½
8	5½
9	6½
10	7½
11 et plus, ajouter à.....	7½
1½ semaine de paye pour chaque	
année de service au-delà de	
dix (10) ans	

Exemple:

12 ans de service:

10 premières années de service à son crédit 7½ semaines de paye

Service au-delà de 10 ans (12 - 10 ou 2 x 1½) 3 semaines de paye

Allocation de cessation d'emploi 10½ semaines de paye

A l'allocation de cessation d'emploi calculée selon l'exemple ci-dessus, ajouter la paye de vacances pour l'année civile en cours si l'employé est qualifié mais n'a pas pris ses vacances.

19.04 Le montant payable en vertu de cette politique est versé de la façon suivante:

- (1) les sommes inférieures ou égales à l'équivalent de quatre (4) semaines de paye - en un montant global.
- (2) les sommes supérieures à l'équivalent de quatre (4) semaines de paye - versements hebdomadaires du plein salaire jusqu'à ce que la somme totale soit épuisée. Si, pour des raisons justes et suffisantes, un règlement en un montant global est demandé, il peut être versé lorsqu'il est assurément à l'avantage de l'employé.
- (3) en cas de décès, tout solde impayé est versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE XX - SECURITE ET SANTE

20.01 La Compagnie prend des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Les dispositifs protecteurs et autre équipement jugés nécessaires et fournis par la Compagnie pour protéger les employés contre les blessures sont portés ou utilisés par les employés. Les premiers soins sont mis en tout temps à la disposition des employés quand ceux-ci travaillent.

20.02 La Compagnie maintient en vigueur le régime médical compréhensif supplémentaire actuel sans frais occasionnés à l'employé.

20.03 Un comité mixte d'inspection de la Compagnie et de l'Union en matière de sécurité est institué à chaque usine et est formé de deux personnes, un représentant de la Compagnie et un des employés. Le représentant de la Compagnie sera le président. L'Union convient de fournir à la Compagnie la liste des représentants des employés. Les réunions de ce comité sont fixées par le président au moment et d'une manière qui ne nuit pas au fonctionnement ordonné de l'usine. Les représentants des employés nommés par l'Union sont payés au taux applicable pour le temps qu'ils consacrent à ces réunions.

20.04 Le comité d'inspection de la Compagnie et de l'Union en matière de sécurité peut faire des recommandations à la Compagnie concernant les améliorations à apporter aux conditions de sécurité dans l'usine et est mis au courant des dispositions prises à la suite de ces recommandations. Ce comité peut également enquêter sur les causes des accidents qui se produisent dans l'usine et formuler des recommandations destinées à éviter la répétition de ces accidents.

20.05 La Compagnie maintient sa pratique actuelle de contribuer aux coûts des services médicaux et hospitaliers de base qui sont fournis par les régimes de santé provinciaux en vigueur aux employés admissibles, pourvu que si en vertu des lois fédérales, provinciales ou municipales, les avantages, services ou soins présentement assurés par le présent paragraphe sont ou deviennent à la disposition de toute classe ou groupe d'employés et leurs personnes à charge admissibles, ou si le montant des primes ou du coût de ces services est réduit, le coût est réduit proportionnellement pour la Compagnie.

20.06 La Compagnie convient de mettre à la disposition des employés le régime de soins dentaires décrit à l'Annexe "C" faisant partie intégrante des présentes.

ARTICLE XXI - VETEMENTS

21.01 La Compagnie convient de fournir les survêtements lavables, les tabliers imperméables et les gants de cuir, d'amiante ou de caoutchouc spécifiés par la Compagnie aux employés qui sont tenus par elle de les porter. Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas quitter l'établissement de la Compagnie. Les vêtements qui de l'avis de la Compagnie sont usés sont remis à celle-ci avant d'être remplacés. Lorsqu'il quitte son emploi, un employé doit remettre à la Compagnie tous les vêtements fournis par elle. Les vêtements qui ne sont pas remis selon ce qui précède sont payés par l'employé.

21.02 La Compagnie fournit aux employés les doublures des uniformes pour les congélateurs et pour les employés qui travaillent à l'extérieur, des manteaux genre parka lorsque, de l'avis de la Compagnie, il est nécessaire ou souhaitable de le faire. Tous ces objets demeurent en tout temps la propriété de la Compagnie.

21.03 La Compagnie convient de fournir aux conditions qui suivent les chaussures de sécurité en caoutchouc de la sorte et du modèle approuvés par la Compagnie aux employés qui sont tenus par elle de porter ces chaussures:

- (a) sans frais aux employés qui ont accumulé plus de soixante (60) jours de service;
- (b) au plein prix aux employés qui ont moins de soixante (60) jours de service accumulé pourvu toutefois que lorsqu'ils ont atteint soixante (60) jours de service les argents qu'ils ont versés leur soient remboursés.

Les employés sont tenus par la Compagnie de porter ces chaussures comme condition d'emploi. Les chaussures de sécurité en caoutchouc qui, de l'avis de la Compagnie sont usées, sont retournées à la Compagnie avant d'être remplacées.

21.04 La Compagnie convient de fournir aux conditions qui suivent les chaussures de sécurité en cuir appropriées de la sorte et du modèle approuvés par la Compagnie aux employés qui sont tenus par elle de porter des chaussures:

- (a) à demi-prix aux employés qui ont accumulé plus de soixante (60) jours de service;
- (b) au plein prix aux employés qui ont moins de soixante (60) jours de service accumulé pourvu toutefois que lorsqu'ils ont atteint soixante (60) jours de service, la moitié des argents qu'ils ont versés leur soit remboursée.

Les employés sont tenus par la Compagnie de porter ces chaussures comme condition d'emploi. Les chaussures de sécurité en cuir qui, de l'avis de la Compagnie, sont usées, sont retournées à la Compagnie avant d'être remplacées.

21.05 La Compagnie rembourse aux employés qui sont ingénieurs ou hommes de métiers dans le domaine de la mécanique le coût du renouvellement des permis nécessaires lorsqu'elle est d'avis que ces permis sont exigés pour qu'ils puissent remplir leurs fonctions. Il est de plus convenu que si les lois provinciales sont

modifiées et exigent qu'un camionneur obtienne un permis spécial en plus d'un permis de conduire ordinaire, la Compagnie rembourse le coût supplémentaire de ce permis à l'employé.

ARTICLE XXII - GENERALITES

- 22.01 Les avis de l'Union peuvent être affichés sur un tableau d'affichage désigné sous réserve de l'approbation du surintendant de l'usine quant à leur contenu. La Compagnie n'affiche pas d'avis sur le même tableau.
- 22.02 La Compagnie maintient la pratique actuelle dans ses usines respectives de laver les survêtements des employés.
- 22.03 Les employés qui ont fourni de longues années de service fidèle à la Compagnie et qui sont devenus incapables de remplir leurs fonctions se voient accorder la préférence lorsqu'un autre travail devient disponible.
- 22.04 Rien dans la présente convention n'oblige la Compagnie ou l'Union à prendre des mesures qui seraient illégales par suite de l'application des lois, règles ou règlements actuels ou futurs à l'échelon provincial ou fédéral.
- 22.05 Il est entendu que:
- (a) les dirigeants locaux de l'Union ont la permission de discuter directement avec le surintendant toute question qui touche l'usine dans son ensemble; et
 - (b) les griefs qu'il est possible de présenter en vertu du paragraphe 3.04 ne peuvent être présentés aux termes du présent paragraphe 22.05.
- 22.06 Toute condition de travail présentement en vigueur qui n'est pas prévue par la présente convention et qui n'est pas du ressort exclusif de la Compagnie tel qu'énoncé dans le paragraphe 23.01 demeure en vigueur à moins qu'elle ne soit modifiée par les négociations collectives.
- 22.07 La Compagnie convient de prendre en considération de manière juste et raisonnable tout postulant ou employé sans considération de race, sexe, couleur, croyance, nationalité ou adhésion à l'Union.
- 22.08 Aucun employé en-dehors de l'unité de négociation ne doit être affecté à un travail de nature semblable à celui exécuté par les employés de l'unité de négociation sauf de la façon suivante:
- (i) aux fins d'initier de nouveaux employés ou des employés affectés à une nouvelle tâche ou d'assurer la formation des employés;
 - (ii) aux fins de prendre temporairement la place d'un employé en cas d'absence du travail ou d'un employé qui a été relevé par suite d'une blessure ou d'une maladie ou qui pour d'autres raisons est temporairement absent du travail;
 - (iii) dans les endroits isolés ou dans les équipes qui ne sont pas suffisamment nombreuses pour justifier l'utilisation d'un superviseur ou d'un employé de gérance à plein temps, et seulement s'il est conforme à la pratique passée d'utiliser de tels employés.
- 22.09 Si la Compagnie décidait de donner du travail à faire à l'extérieur dans une usine touchée par cette convention, le surintendant expliquera et étudiera d'une façon approfondie les circonstances qui ont motivé la décision.

Si l'explication ne satisfait pas la section locale, la question est déferée au négociateur de la Compagnie (ou son représentant) et au Directeur Canadien de l'Union (ou son représentant) qui ont leurs bureaux dans la ville de Toronto, Ontario, pour plus ample étude et discussion. Si on ne peut convenir d'un règlement, la question tombe sous le coup de la procédure de règlement des griefs.

22.10 La Compagnie convient de mettre un classeur (avec serrure et clé) à la disposition du Président de la section locale de l'Union. Le surintendant de l'usine et le président de la section locale de l'Union conviennent mutuellement de l'endroit où ledit classeur doit être placé.

ARTICLE XXIII - GERANCE

23.01 La gérance de l'usine et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'embaucher, d'accorder de l'avancement, de rétrograder les employés, de les suspendre ou les congédier pour juste cause, les affecter et réaffecter à des tâches, d'augmenter et de réduire la main-d'oeuvre, de déterminer les produits à manutentionner, produire ou fabriquer, les programmes de production et les méthodes, procédés et moyens de production ou de manutention, incombent exclusivement à la Compagnie, pourvu qu'elle n'en tire pas prétexte pour exercer de la discrimination contre un employé ou l'Union, ou se soustraire à aucune des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXIV - MALADIE ET ACCIDENTS

24.01 Aucun employé n'est admissible aux prestations en vertu du présent article à moins qu'il n'avise promptement la Compagnie quand il est incapable de se présenter au travail.

24.02 Lorsque les employés qui touchent présentement des prestations en vertu du présent article prennent leur retraite à cause de leur âge, de leur incapacité physique ou mentale, ou d'autres raisons, les paiements effectués en vertu de cet article cessent.

24.03 Au début de toute incapacité, un employé est porté de la liste de paye des employés au travail à la liste de prestations qui s'applique. Sous réserve des dispositions du paragraphe 24.06, les prestations auxquelles un employé peut avoir droit en vertu des présentes sont en fonction de son service et de son statut au début de l'incapacité.

24.04 Au cas où des paiements de prestations de maladie ou d'accident non prévu par la loi des accidents du travail, dont le montant ou la durée serait inférieur à ceux payables en vertu du présent article, sont prévus par des lois provinciales ou fédérales, il est entendu que la différence seule, le cas échéant, entre les paiements obligatoires prévus par le gouvernement fédéral ou la province et les montants auxquels l'employé a droit en vertu du présent régime de prestations de maladie ou d'accident non prévu par la loi des accidents du travail est payable. Si les paiements prévus par le gouvernement fédéral ou la province sont supérieurs à ceux versés en vertu du présent article, aucun paiement n'est versé en vertu de cet article.

24.05 Lorsque les employés s'absentent du travail par suite d'incapacité causée par la maladie ou un accident non prévu par la loi des accidents du travail, et lorsque ces absences et leurs prolongations sont justifiées par une preuve médicale acceptable, des paiements partiels de salaire sont versés en conformité avec les termes et conditions qui suivent:

Les paiements ne sont pas versés lorsque les employés sont absents du travail par suite d'une incapacité causée par la maladie ou une blessure qui résulte des actes ou de l'inconduite de l'employé. Toute absence est considérée comme débutant avec la perte de la première journée où l'employé était censé travailler.

ECHELLE

Service requis

Service au crédit de l'employé aux termes de l'article XXV, et après un an de service ou plus à son crédit au moment du début de l'absence, et tout ce service doit avoir été accumulé à la suite du cas le plus récent (le cas échéant):

- (1) de renvoi pour juste cause
- (2) de démission
- (3) de mise à pied au-delà de 180 jours ouvrables
- (4) de manque à revenir travailler pour la Compagnie dans les délais prévus au paragraphe 15.12 des présentes, à la suite d'un rappel.

Période d'attente

Moins de cinq (5) ans de service au crédit de l'employé - sept (7) jours civils consécutifs.

Cinq (5) ans de service ou plus au crédit de l'employé - aucune

On laisse tomber la période d'attente de sept (7) jours au regard d'un employé qui est hospitalisé pendant la période d'attente pour cause de maladie ou d'accident.

Montant du paiement

Le montant du paiement est fixé comme suit:

<u>Semaines consécutives d'incapacité donnant droit à la compensation</u>	<u>Pourcentage du salaire</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	55%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes	65%

fondé sur quarante (40) heures ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu, s'il est différent. Les paiements quotidiens sont fondés sur le cinquième du paiement hebdomadaire calculé selon ce qui précède, dans le cas d'absence de moins d'une (1) semaine de travail complète.

Durée des paiements

Deux (2) semaines selon le paiement hebdomadaire calculé en fonction de ce qui précède pour chaque année de service à son crédit pour toute absence, moins le paiement versé pour toute autre absence au cours des douze (12) mois qui précèdent immédiatement le début de l'absence courante.

24.06 Si, durant une période où un employé est absent par suite de maladie ou d'accident et touche des prestations aux termes de l'article XXIV cette convention collective prévoit une augmentation des taux de salaire, les prestations de maladie ou d'accident sont rajustées en conséquence. /

ARTICLE XXV - CREDIT DE SERVICE

25.01 Le crédit de service pour la période avant le 1er avril 1966, dans le cas des employés qui étaient sur la liste de paye le 1er avril 1966 et par la suite, est calculé de la façon suivante:

- (a) aux fins de la pension, de la paye de cessation d'emploi, des prestations de décès, des congés sans paye et du régime chirurgical-médical, le 1er avril 1966 on porte au crédit des employés leur service jusqu'à cette date, lequel est calculé aux termes du paragraphe 69A (b) (Service continu) de la convention collective entre les parties en date du 22 juillet 1964.
- (b) aux fins des vacances, les employés, le 1er avril 1966, reçoivent le crédit du service accumulé à cette date, lequel est calculé aux termes du paragraphe 69A (b) (Service continu) de la convention collective entre les parties en date du 22 juillet 1964.
- (c) Aux fins des programmes de maladie et d'accident, le 1er avril 1966, les employés reçoivent le crédit du plus élevé des montants déterminés selon les alinéas (a) ou (b) ci-dessus.

25.02 Le 1er avril 1966 et par la suite, les employés reçoivent à leur crédit le service qu'ils accumulent pendant qu'ils sont sur la liste de paye de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes:

- (a) La période d'absence occasionnée par l'une des causes suivantes est portée au crédit de l'employé mais seulement à son retour au travail à la suite d'une telle absence, pourvu qu'il revienne dès qu'il le peut:
 - 1. les absences pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse quand ces absences sont attestées par une preuve médicale acceptable.
 - 2. les diverses absences approuvées telles celles occasionnées par les vacances, le service judiciaire, le deuil.
 - 3. les absences pour faire partie des forces militaires, navales ou aériennes du Canada.
 - 4. un congé sans paye autorisé jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- (b) Les employés ne reçoivent pas de crédit de service pour leur période d'absence quand:

1. ils sont renvoyés pour juste cause, mis à pied, quittent volontairement le service de la Compagnie, ou sont congédiés pour une raison mentionnée à l'article XIX, qu'ils touchent une paye de cessation d'emploi ou non,
2. ils sont absents à cause d'une grève,
3. ils sont absents par suite de mesures disciplinaires,
4. ils sont absents quant à la portion d'un congé sans paye autorisé qui dépasse trois (3) mois.

25.03 Les employés perdent tous leurs crédits de service:

1. s'ils sont congédiés pour juste cause,
2. s'ils quittent volontairement le service de la Compagnie,
3. s'ils ne reviennent pas au travail lorsqu'ils sont rappelés d'une mise à pied dans les délais prévus par le paragraphe 15.12 ou ne peuvent être retracés à la suite d'un effort raisonnable de la part de la Compagnie,
4. s'ils ont été en-dehors du service de la Compagnie par suite d'une mise à pied pendant une période de deux (2) ans,
5. s'ils quittent le service de la Compagnie pour une des raisons mentionnées dans l'article XIX, qu'ils touchent une allocation de cessation d'emploi ou non.

S'ils sont réembauchés par la suite, aucun crédit ne leur est accordé pour leur service antérieur.

ARTICLE XXVI - SERVICE JUDICIAIRE

26.01 Quand un employé régulier s'absente du travail pour service judiciaire ou pour déposer à titre de témoin assigné, la Compagnie lui paye son taux régulier de salaire pour chaque heure où il aurait travaillé s'il n'avait pas fait partie du jury, moins les honoraires de juré, ou s'il n'avait été témoin, moins les honoraires de témoin, qu'il touche quand il remplit un tel service ou porte un tel témoignage.

ARTICLE XXVII - DEUIL

27.01 Lorsqu'il est nécessaire pour un employé régulier sur la liste de paye des employés au travail de s'absenter un jour de travail régulier pour organiser les obsèques d'un de ses parents immédiats (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, grands-parents, petit-fils, petite-fille, fils ou fille) et y assister, il touche huit (8) heures à son taux de paye régulier pour chaque jour d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de travail réguliers consécutifs.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, la présente convention entre en vigueur à la date de sa ratification et le demeure jusqu'au 31 octobre 1980, et d'année en année par la suite à moins qu'un avis écrit à l'effet de mettre un terme à la présente convention ou d'y apporter des modifications ne soit donné par l'une des parties à l'autre au moins trente (30) jours avant sa date d'expiration.

Signée au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés, le quatrième (4e) jour d'octobre 1978.

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

D. Langway 3/21/79

P. Morin

Lucille Cameron, R.T.

J. W. Lane
L. H. [unclear]

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES UNITES DE NEGOCIATION

Tous les employés affectés à la production et à l'entretien de Swift Chemical Company, une filiale de Swift Canadian Co., Limited, à 830 Selkirk, Pointe Claire, Québec, à l'exception des contremaîtres, des personnes d'un rang supérieur à celui de contremaître, des employés de bureau et du personnel préposé à la vente.

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE DEDUCTION DES COTISATIONS A LA SOURCE

Il est mutuellement convenu que la formule d'autorisation suivante est la "formule prescrite" mentionnée dans le paragraphe 1.04 de la présente convention:

"Je,, employé de Swift Canadian Co., Limited à sa succursale de..... et membre de la section locale de....., autorise par la présente et ordonne à Swift Canadian Co., Limited de déduire chaque jour de paye des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant des droits d'adhésion et des cotisations syndicales mensuelles (établies sur cette base hebdomadaire) payables à la section locale..... de.....

"J'autorise en outre Swift Canadian Co., Limited à verser les sommes ainsi prélevées à l'officier désigné de la section locale dont le reçu constituera une quittance valable et suffisante à Swift Canadian Co., Limited pour les sommes ainsi déduites de mes gains.

Nom.....

Numéro.....

Adresse

Témoin.....

.....

Date.....

ANNEXE "C"

REGIME DE SOINS DENTAIRES

A compter de la date de ratification de la présente convention collective, la Compagnie convient de mettre à la disposition des employés un régime de soins dentaires semblable au Régime No 7 de la Croix Bleue et des avenants 1 et 2 dont les dispositions sont en vigueur depuis mai 1977.

1. Les services suivants sont assurés:
 - Examens
 - Consultations
 - Méthodes diagnostiques spécifiques
 - Radiographies
 - Services préventifs tels que détartrage et polissage et traitements au fluorure
 - Obturations courantes
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Services de chirurgie
 - Dentiers, revêtement et/ou refinition des dentiers, réparations et ajustements.

2. Le régime rembourse à l'employé 80% des déboursés admissibles (sauf dans le cas des dentiers, où les frais sont remboursés à raison de 50%); les déboursés admissibles sont basés sur l'échelle 1978 des tarifs de l'Association Dentaire, sinon sur l'échelle en vigueur avant 1978, et jusqu'à concurrence de \$500. par employé ou personne à charge par année.

3. Lorsqu'on prévoit qu'une réclamation va être de plus de \$200. pour un employé ou une personne à charge, l'estimation du traitement est soumise à l'assureur avant le début du traitement.

4. L'admissibilité est la même que pour le régime médical compréhensif supplémentaire.

5. Les soins dentaires assurés ne comprennent pas les éléments qui suivent et aucun remboursement n'est effectué dans les cas suivants:
 - soins non prévus par ce qui précède
 - soins fournis par un régime gouvernemental ou la Commission des Accidents du Travail
 - soins assurés par un autre régime d'assurance
 - traitements esthétiques
 - pénalité pour rendez-vous manqué
 - dentiers en remplacement d'un appareil qui date de moins de trois ans ou qui peut être réparé
 - dentiers de moins de trois ans de la date à laquelle ils ont été assurés par le régime
 - vol ou perte de dentiers
 - soins qui ont débuté ou dentiers qui ont été commandés avant la mise en vigueur du régime.

ANNEXE "D"

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRE AUTORISES

<u>CLASSIFICATION DES TACHES</u>	<u>I AOUT 1978</u>	<u>I AOUT 1979</u>
Taux de main-d'oeuvre non spécialisée	7.21	7.91
Expéditeur	7.52	8.22
Préposé à la bouilloire	7.57	8.27
Mécanicien de machines fixes, Classe 4	7.94	8.64

ANNEXE "E"

AUTORISATION DE DEDUCTION DES COTISATIONS A LA SOURCE

Il est mutuellement convenu que la formule d'autorisation suivante est la "formule prescrite" mentionnée dans le paragraphe 1.04 de la présente convention:

"Je, employé de Swift Canadian Co., Limited à sa succursale de....., autorise par la présente et ordonne à Swift Canadian Co., Limited de déduire chaque jour de paye des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant des cotisations syndicales mensuelles (établies sur cette base hebdomadaire) payables à la section locale de.....

"J'autorise en outre Swift Canadian Co., Limited à verser les sommes ainsi prélevées à l'officier désigné de la section locale dont le reçu constituera une quittance valable et suffisante à Swift Canadian Co., Limited pour les sommes ainsi déduites de mes gains.

Nom
Adresse
Numéro
Témoïn
Date "

le 1er juillet 1976

Mlle Huguette Plamondon
Représentante Internationale
Travailleurs Canadiens de l'Alimentation
et d'Autres Industries
4645 rue d'Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L9

Chère Mlle Plamondon,

La présente confirme l'entente que nous avons eue touchant les vacances, à l'effet que si la Compagnie a prévu la période de vacances d'un employé pour les dernières semaines d'octobre et l'employé devient incapable de travailler en octobre avant le début de la période de vacances qui a été fixée pour lui, et son incapacité se prolonge au-delà du 24 octobre de cette année, il prendra ses vacances au cours de l'année de vacances suivante dès que son état physique le permettra.

C'est également notre politique que s'il advenait qu'un employé faisant partie de l'unité de négociation était victime d'un accident ou tombait malade après 12.01 a.m. le premier jour de ses vacances, le statut de l'employé ne sera pas changé de celui d'employé en vacances à celui d'employé incapable de travailler.

Bien à vous,

T. J. Dane
Vice-Président de l'exploitation

le 1er juillet 1976

Mlle Huguette Plamondon
Représentante Internationale
Travailleurs Canadiens de l'Alimentation
et d'Autres Industries
4645 rue d'Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L9

Chère Mademoiselle Plamondon,

Sujet: REGIME MEDICAL COMPREHENSIF SUPPLEMENTAIRE
DE SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

La présente confirme notre entente touchant les améliorations apportées au Régime Médical Compréhensif Supplémentaire qui seront mises en vigueur le 1er juillet 1976, et qui sont les suivantes:

1. Le paiement des prestations aux employés et aux personnes à charge qui sont visés par le régime sera effectué lorsque la franchise aura été déduite. Les paiements seront de 85% des dépenses admissibles faites par l'individu pendant l'année civile.
2. La franchise de \$25.00 n'est déduite qu'une fois par année civile à chaque personne, même s'il y a plusieurs accidents ou maladies. La franchise de \$25.00 ne sera pas déduite plus de deux fois par famille par année civile.
3. Une prestation additionnelle sera ajoutée pour couvrir les dépenses occasionnées par l'achat de lunettes et de montures sur ordonnance. Cette prestation est limitée à un maximum de \$40.00 par vingt-quatre (24) mois consécutifs pour chaque personne visée par le régime. La franchise normale de même que la coassurance prévues par le régime médical ne s'appliquent pas dans ce cas.

Bien à vous,

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

T. J. Dane
Vice-Président de l'exploitation

le 1er août 1978

Mlle Huguette Plamondon
Représentante Internationale
Travailleurs Canadiens de l'Alimentation
et d'Autres Industries
4645 rue d'Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L9

Chère Mademoiselle Plamondon,

Sujet: REGIME DE PENSION DES EMPLOYES A L'HEURE
DE SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

La présente confirme notre entente touchant la modification suivante du régime de pension des employés à l'heure de Swift Canadian Co., Limited.

1. A compter du 1er novembre 1978, les prestations d'un employé admissible de l'unité de négociation seront calculées selon la base de \$10.00 par mois pour chaque année de service à son crédit. Tous les employés de l'unité de négociation qui prendront leur retraite après le 1er novembre 1978 recevront les prestations selon cette base seulement.
2. A compter du 1er novembre 1979, ces prestations seront calculées selon la base de \$11.50 par mois par année de service au crédit de l'employé.

Bien à vous,

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

T. J. Dane
Vice-Président de l'exploitation

le 1er août 1978

Mlle Huguette Plamondon
Représentante Internationale
Travailleurs Canadiens de l'Alimentation
et d'Autres Industries
4645 rue d'Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L9

Chère Mademoiselle Plamondon:

Objet: REGIME DE PENSION DES EMPLOYES A L'HEURE
DE SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

La présente confirme notre entente touchant la modification suivante du régime de pension des employés à l'heure de Swift Canadian Co., Limited:

A compter du 1er septembre 1979, tout employé ayant atteint 63 ans et ayant au moins 20 ans de service à son crédit, peut prendre sa retraite et recevoir immédiatement une pension calculée d'après les années de service à son crédit jusqu'à la date de ladite retraite.

Tous les autres termes et conditions dudit régime de pension demeurent inchangés, sauf s'il devient nécessaire de les modifier pour mettre à effet la modification ci-dessus.

Il est convenu que ladite modification est sous réserve que des décisions favorables seront rendues par les autorités fédérale et provinciale compétentes.

Il est en outre convenu que ledit régime de pension n'est pas soumis à la procédure de règlement des griefs énoncée dans l'article III de la convention collective.

Bien à vous,

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

T. J. Dane
Vice-Président de l'exploitation

Etobicoke, le 1er août 1978

Mlle Huguette Plamondon
Représentante internationale
Travailleurs Canadiens de l'Alimentation
et d'Autres Industries
4645 rue d'Iberville
Montréal, Québec
H2H 2L9

Chère Mademoiselle Plamondon:

Nous tenons à confirmer notre position concernant l'alcoolisme telle qu'elle a été exposée durant les négociations.

Il est reconnu qu'un usage excessif ou impropre de l'alcool est un problème qui touche défavorablement l'individu et sa famille, au niveau du travail, des affaires financières et de la vie sociale.

La Compagnie coopérera avec la section locale de chacune de ses succursales pour faciliter l'identification et le traitement précoces des employés qui ont des problèmes d'alcoolisme.

Lorsqu'un employé qui a des problèmes d'alcoolisme est hospitalisé dans un centre de traitement et observe fidèlement le traitement prescrit, la Compagnie peut, à discrétion, et ce, afin d'alléger le fardeau des difficultés économiques, fournir une aide financière pour compenser une partie de la perte de salaire de l'employé durant la totalité ou une partie de la période d'hospitalisation.

Sincèrement vôtres,

SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

T.J. Dane
Vice-président de l'exploitation