

Q-21231-01
hch

'81 000 31 15 54

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue



Entre: MADELIPECHE INC.

ci-après appelée "L'Employeur"

Et: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(LOCAL 7539)

ci-après appelée "le Syndicat"

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
ARTICLE I-	But de la convention 1
ARTICLE II-	Reconnaissance et juridiction 1
ARTICLE III-	Définition des termes 1-2
ARTICLE IV-	Droits mutuels 2-3
ARTICLE V-	Sécurité syndicale 3
ARTICLE VI-	Retenue des cotisations syndicales 3-4
ARTICLE VII-	Heures de travail 4-5
ARTICLE VIII-	Equipe de soir et de nuit 5-6
ARTICLE IX-	Temps supplémentaire 6-7
ARTICLE X-	Rappel au travail et minimum de paie 8
ARTICLE XI-	Grève et lock-out 8-9
ARTICLE XII-	Fêtes chômées et payées 9-10
ARTICLE XIII-	Vacances 10-11
ARTICLE XIV-	Classifications, salaires horaires minima et paie des employés 11-12
ARTICLE XV-	Nouvelles fonctions 12
ARTICLE XVI-	Période de repos 12-13
ARTICLE XVII-	Suspension et congédiement 13-14
ARTICLE XVIII-	Ancienneté 14-15-16
ARTICLE XIX-	Application de l'ancienneté 16-17
ARTICLE XX-	Mutation temporaire ou permanente 18
ARTICLE XXI-	Procédure pour le règlement des griefs 18-19-20

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

ARTICLE XXII-	Délégués syndicaux, comités, permis d'absence	20-21-22
ARTICLE XXIII-	Affichage	22
ARTICLE XXIV-	Comité de sécurité	22-23-24
ARTICLE XXV-	Vêtements et outils de travail fournis	24
ARTICLE XXVI-	Congés lors d'un décès	25
ARTICLE XXVII-	Rémunération au rendement	25
ARTICLE XXVIII-	Conditions spéciales de travail	26
ARTICLE XXIX-	Règlements et mesures disciplinaires	26
ARTICLE XXX-	Assurance collective	27-28
ARTICLE XXXI-	Congés-maladie	28-29
ARTICLE XXXII-	Congé de maternité	29
ARTICLE XXXIII-	Sous-contrat	29
ARTICLE XXXIV-	Droits acquis	29
ARTICLE XXXV-	Durée de la convention	30
ANNEXE "A"	Classifications et taux horaires minima	31-32
ANNEXE "B"	Tranchage au rendement	33-34
ANNEXE "C"	Vêtements et outils de travail fournis	35-36-37
ANNEXE "D"	Classifications pour mises à pied et rappel au travail de moins d'une (1) journée	38-39
ANNEXE "E"	Assurance-salaire	40
	Entente relative aux taux de salaire horaires de Monsieur Edouard N. Cyr, mécanicien d'entretien	41

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

ARTICLE 7- BUT DE LA CONVENTION

1.00 L'entente relative aux semaines réduites de travail 42

Lettre d'entente relative à l'utilisation des fileteuses mécaniques pour le sébaste 43

1.01 Lettre d'entente relative aux employés de l'équipe sanitaire 44

2.00 L'entente relative au boni au débarquement 45

2.01 a) Entente relative aux employés de l'usine de farine 46

b) Les étudiants en période de travail ne seront pas exemptés de travaux qui tendent à réduire l'efficacité de la production. Les étudiants ne pourront être employés à des tâches spécialement exécutées par des employés de l'usine de séchage lorsque des employés de l'usine de séchage seront en mise à pied.

ARTICLE VIII- DEFINITION DES TERMES

1.00 Le terme "employé régulier" désigne tout salarié qui a été en travail au moins trente (30) jours à l'intérieur d'une période de travail (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail. Les tous autres, le statut d'employé régulier ne se peut que dans les cas expressément prévus à la convention.

ARTICLE I- BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 L'intention des parties en concluant la présente convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable.

ARTICLE II- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés définis à l'article 2.01 a) de cette convention.
- 2.01 a) L'unité de négociation est celle décrite au certificat d'accréditation émis le 29 avril 1969 et modifié le 11 juin 1979 soit: "tous les employés salariés au sens du Code du Travail, travaillant à et pour "Madelipêche Inc." aux établissements de Cap-aux-Meules et Havre-Aubert, à l'exception des employés de bureau, des pêcheurs en haute mer, des étudiants en pêcheerie et de tous ceux exclus par le Code du Travail du Québec".
- b) Les étudiants en pêcheerie ne pourront pas exécuter de travaux qui auraient pour effet de réduire l'unité de négociation. Aucun étudiant ne pourra être employé à des tâches normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation lorsque des employés de l'unité de négociation seront en mise à pied.

ARTICLE III- DEFINITION DES TERMES

- 3.00 Le terme "employé régulier" désigne tout salarié qui a été au travail au moins trente (30) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail. Une fois acquis, le statut d'employé régulier ne se perd que dans les cas expressément prévus à la convention.

- 3.01 Le terme "employé à l'essai" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété trente (30) jours de travail dans une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail.

Sauf si expressément prévu, durant sa période d'essai, un employé bénéficiera de tous les droits prévus à cette convention. Cependant, si l'Employeur met fin aux services de l'employé en essai, ce dernier n'a pas droit à la procédure de grief et l'Employeur n'aura pas à communiquer à l'employé et au Syndicat les raisons qui ont motivé sa décision, nonobstant ce qui est prévu aux articles XVII et XXI.

- 3.02 Le terme "employé" désigne tout salarié visé par le certificat d'accréditation et s'applique indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE IV- DROITS MUTUELS

- 4.00 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, de gérer et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations selon les termes de la présente convention, y compris le droit d'embaucher, de classer, d'accorder des promotions, de réduire en grade, d'imposer une discipline, de suspendre et congédier ses employés.
- 4.02 Toute discipline, y compris le congédiement, doit être motivée par une cause juste et suffisante, et elle ne doit pas être hors de proportion avec l'inconduite reprochée à l'employé.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet de discrimination pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention.

- 4.04 L'annulation d'une clause, ou partie d'une clause, parce qu'étant devenue contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de la clause ou partie de la clause concernée, qui sera alors considérée comme non existante.

ARTICLE V- SECURITE SYNDICALE

- 5.00 Tout employé couvert par la convention devra maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de son emploi.
- 5.01 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de la date où il atteint son statut d'employé régulier, et le demeurer pour la durée de la présente convention; cependant il sera soumis aux stipulations de l'article VI, dès sa première journée de travail.
- 5.02 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion. Toutefois, ledit employé reste soumis aux stipulations de l'article VI suivant.

ARTICLE VI- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.00 L'Employeur s'engage à retenir chaque mois des gains des employés la cotisation syndicale d'un montant qui sera certifié par le Syndicat à l'Employeur comme étant conforme aux statuts du Syndicat. Les cotisations devront représenter deux (2) heures par mois sur le total des gains bruts pour tous les employés ayant travaillé cinq (5) jours ou plus dans un tel mois.
- 6.01 Le total des montants perçus chaque mois en vertu du paragraphe 6.00 sera remis au secrétaire-financier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant par chèque fait à l'ordre du Secrétaire-

Trésorier du Syndicat International, accompagné d'une liste indiquant les noms des employés et le montant de la déduction qui a été effectuée de chacun de ces employés et qui fait l'objet de la remise globale.

- 6.02 En même temps que cette remise, l'Employeur fournira au Syndicat une liste des employés qui, au cours du mois précédent, ont été embauchés ou ont quitté le service de l'Employeur.
- 6.03 A la fin de chaque année de calendrier, l'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets T4 et TP4 de tous les employés le montant total des cotisations syndicales payées durant l'année en cause.

ARTICLE VII- HEURES DE TRAVAIL

- 7.00 Le présent article définit les horaires normaux de travail et ne doit pas être interprété comme créant une garantie d'heures de travail par jour, de jours de travail par semaine ou de semaines de travail par année, sauf si cette garantie est spécifiquement prévue ailleurs dans l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.
- 7.01 Sauf ci-après prévu, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 La journée de travail est de huit (8) heures consécutives interrompues par la période non payée allouée pour le repas. La période de repas est allouée au milieu de la journée de travail. Elle est de soixante (60) minutes pour le poste de jour et de trente (30) minutes pour le poste de soir et de nuit.
- 7.03 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de jour sera exécutée de sept (7H00) heures à seize (16H00) heures.
- 7.04 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de soir sera exécutée de dix-sept (17H00) heures à une heure trente (1H30) le jour suivant.

- 7.05 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de soir affectés à l'usine de farine sera exécutée de seize (16H00) heures à minuit trente (0H30) le jour suivant.
- 7.06 La journée régulière des employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera effectuée de seize (16H00) heures à minuit trente (0H30) le jour suivant.
- 7.07 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production aura terminé le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces employés seront avancées d'autant.
- 7.08 La semaine régulière de travail des mécaniciens de machines fixes autres que les chauffeurs de bouilloires, sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures chacun, selon une cédule établie à l'avance par l'Employeur et affichée sur les lieux du travail.
- 7.09 Tout changement nécessaire ou toute variation aux horaires sus-mentionnés doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE VIII- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 8.00 a) Tout employé requis de travailler sur une équipe de travail de soir recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période, plus une prime de \$0.21 par heure de travail et ce, pour le temps durant lequel ledit employé travaille sur ladite équipe.
- b) Tout employé requis de travailler sur une équipe de travail de nuit recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période, plus une prime de \$0.25 par heure de travail et ce, pour le temps durant lequel ledit employé travaille sur ladite équipe.

- 8.01 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de soir et de nuit. Cependant, les employés travaillant de jour, faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail, ne bénéficient pas de cette prime. Dans tous les cas, cette prime n'est pas comptée comme faisant partie du salaire régulier et n'est pas incluse, à titre d'exemple, dans le calcul du temps supplémentaire, des congés statutaires, des congés de maladie, etc..
- 8.02 Pour fins du temps supplémentaire, la prime prévue au paragraphe précédent s'applique dans le cas où un employé exécute du travail en temps supplémentaire entre une heure trente (1H30) et sept (7H00) heures, en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE IX- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.00 Le temps supplémentaire est facultatif et aucun employé ne sera pénalisé pour avoir refusé de travailler en temps supplémentaire. Cependant, un employé qui aurait accepté de travailler en temps supplémentaire et qui fait défaut de se présenter au travail tel que convenu sans raison urgente et valable peut être sujet à discipline. De plus, le Syndicat convient que les présentes dispositions ne seront utilisées en aucune circonstance comme moyen collectif et concerté de pression en vue de régler tout différend qui pourrait survenir entre le Syndicat et l'Employeur.
- 9.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée régulière à laquelle un employé est affecté, tel que spécifié à l'article VII, sera rémunéré à 150% de son taux horaire, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.
- 9.02 Un employé retenu en temps supplémentaire pour deux (2) heures ou plus a droit à la fin de son poste régulier, à trente (30) minutes payées pour prendre un repas et l'Employeur lui fournira un repas chaud.
- 9.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré à 150% du taux horaire de l'employé, si ce jour ne fait pas partie de sa semaine régulière de travail, y compris toute prime au rendement s'il

y a lieu, quel qu'ait été le nombre d'heures travaillées par cet employé au cours de la semaine.

- 9.04 Tout travail effectué le dimanche ou la deuxième journée après la semaine régulière prévue à l'article 7.08 est rémunéré à 200% du taux horaire régulier de l'employé, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.
- 9.05 Pour ce qui est des travailleurs au rendement, la prime de temps supplémentaire est calculée sur la production moyenne ce jour-là.
- 9.06 Lorsque du temps supplémentaire est disponible durant la semaine régulière de travail, il sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail.
- 9.07 Aucun employé ne devra faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou son supérieur immédiat.
- 9.08
 - a) Le temps supplémentaire disponible durant l'avant-midi, le samedi, sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail ayant travaillé sur l'équipe de jour la semaine précédente.
 - b) Le temps supplémentaire disponible durant l'après-midi, le samedi, sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail ayant travaillé sur l'équipe de soir la semaine précédente.
 - c) Le temps supplémentaire disponible durant l'équipe de jour le dimanche sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail et qui sont normalement cédulés de jour la semaine suivante.
 - d) Le temps supplémentaire disponible durant l'équipe de soir le dimanche sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail et qui sont normalement cédulés de soir la semaine suivante.
 - e) Tout autre mode de distribution du temps supplémentaire les fins de semaine devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

ARTICLE X- RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.00 Un employé qui se présente au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti au moins quatre (4) heures à l'avance de ne pas se présenter aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier, sauf qu'il pourra être tenu d'accomplir tout autre travail raisonnable que l'Employeur pourra lui confier au cours de cette période de quatre (4) heures.
- 10.01 Pour avoir droit à ce minimum de quatre (4) heures, tout employé devra avoir laissé préalablement à son Employeur un moyen sûr de l'atteindre à son domicile ou ailleurs. A défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas tenu de lui payer le minimum de quatre (4) heures s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 10.02 Un employé rappelé au travail par l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail et après qu'il a quitté l'usine est rémunéré à 200% de son taux horaire régulier, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, pour toutes les heures travaillées à la suite de tel rappel, et il a le droit de recevoir, comme minimum, l'équivalent de trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.
- 10.03 Un employé appelé au travail à une heure autre que l'heure habituelle du début de la journée ou du début de l'après-midi recevra un minimum de trois (3) heures payées au taux de temps simple.

ARTICLE XI- GREVE ET LOCK-OUT

- 11.00 Etant donné la procédure établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat et les employés conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

- 11.01 D'autre part et pour la même raison, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pour la durée de cette convention.

ARTICLE XII- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 12.00 Pour tous les employés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées payées. L'employé reçoit pour ces jours de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné ces jours-là.

- Le Vendredi Saint
- Le premier mai
- La Saint-Jean-Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Le premier lundi d'août
- Noël
- Le Jour de l'An
- L'Action de Grâce

De plus, les employés auront droit à deux (2) journées chômées mais non payées, doit:

- La veille de Noël
- Le lendemain du Jour de l'An.

- 12.01 Par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, tout jour de congé payé mentionné au paragraphe 12.00 peut être échanté par un autre jour au cours de l'année.

- 12.02 Pour avoir droit à sa paie de congé un employé doit

avoir effectivement travaillé pour l'Employeur au moins une (1) journée pendant les trente (30) jours de calendrier ayant précédé le jour du congé payé, et il doit avoir été disponible pour travailler pendant cette période ainsi que le jour du congé, sauf s'il a été rendu non disponible par maladie, permission d'absence ou que son absence est prévue par la convention.

- 12.03 Noël et le Jour de l'An seront des jours définitivement chômés et un employé qui refuserait de travailler ces jours-là ne sera pas pénalisé.

- 12.04 Tout employé couvert par la convention qui travaillera l'un des jours payés mentionnés au paragraphe précédent 12.00, aura droit d'être payé à 150% de son taux horaire régulier, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, et ce, en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.
- 12.05 Pour les mécaniciens de machines fixes qui travailleront l'un des jours chômés payés mentionnés à 12.00, l'Employeur pourra, au lieu de payer 150% du taux régulier pour le travail effectué ce jour-là, accorder ces congés à raison d'une journée et demie par congé payé, dans le mois qui précède ou qui suit la fête, après entente entre les parties.

ARTICLE XIII- VACANCES

- 13.00 Tout employé couvert par la présente convention a droit à chaque année
- a) s'il a moins de cinq (5) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 4% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - b) s'il a cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 7% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - c) s'il a huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 8.5% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - d) s'il a quinze (15) ans et plus de service continu, à une vacance payée équivalant à 9% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance.
- 13.01 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 13.02 La paie de vacances sera versée à l'employé avant son départ en vacances ou dans les deux (2) semaines qui suivent le 30 juin, selon le cas.

- 13.03 Un employé qui quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit à la paie de vacances, tel que stipulé à l'article 13.00.
- 13.04 Les employés qui désirent prendre leurs vacances pendant les mois d'opération doivent aviser l'Employeur à cet effet au plus tard quarante-cinq (45) jours après le début des opérations et telles périodes seront allouées en tenant compte des exigences des opérations, des choix individuels des employés et de l'ancienneté respective des employés. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder des vacances en même temps à plus de 20% des employés à l'une ou l'autre de ses usines. Les employés n'ayant pas exprimé leur choix se verront allouer leurs vacances à la fin de la saison. Lorsqu'un employé prend ses vacances pendant la saison d'opération, il a droit aux périodes de vacances suivantes:
- Deux (2) semaines, s'il a moins de cinq (5) ans de service.
 - Trois (3) semaines, s'il a plus de cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service.
 - Quatre (4) semaines, s'il a plus de huit (8) ans de service.

ARTICLE XIV- CLASSIFICATIONS, SALAIRES HORAIRES MINIMA
ET PAIE DES EMPLOYES

- 14.00 Les classifications et les taux horaires minima de salaire, pour tous les employés assujettis à la présente convention, sont déterminés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.01 Le salaire des employés sera payable à toutes les semaines, généralement le jeudi suivant.
- 14.02 Si le jour de paie est une journée chômée prévue à la convention, la paie aura lieu le jour précédent.

14.03 Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire:

- le nom et le prénom de l'employé,
- la date et la période de paie,
- le taux de salaire,
- le temps supplémentaire,
- les autres gains,
- les déductions faites,
- le montant net.

14.04 Dans le cas où un employé voudrait avoir des explications concernant son enveloppe de paie, il pourra obtenir les informations nécessaires aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE XV- NOUVELLES FONCTIONS

15.00 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de la durée de la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat de reconnaissance mais non spécifiés à l'annexe "A", celui-ci établira les taux temporairement sur de telles occupations ou emplois. Le ou les employés concerné(s) se croyant lésé(s) dans son droit ou leurs droits, pourra ou pourront soumettre le cas sous forme de grief en la manière prévue dans cette convention.

ARTICLE XVI- PERIODE DE REPOS

16.00 Tous les employés bénéficient de deux périodes de repos de quinze (15) minutes payées par jour.

Ces périodes de repos seront accordées au plus tard deux heures et demie (2-1/2) après le début de l'équipe de travail; et deux heures et demie (2-1/2) après la période de repas.

Cependant, la période de repos, pour les employés travaillant sur l'équipe de jour, sera accordée une heure et demie (1-1/2) après la période de repas.

- 16.01 Les employés préposés aux bouilloires et aux machines fixes pourront être tenus d'effectuer la surveillance de leur équipement durant leur période de repos.
- 16.02 Un employé au rendement recevra l'équivalent de quinze (15) minutes à son taux horaire de base pour chacune des périodes de repos, en plus de ses gains journaliers au rendement.
- 16.03 Toutes autres absences pendant les heures de travail devront être autorisées par le contremaître ou le supérieur immédiat. Une telle autorisation ne sera pas refusée si elle est demandée pour des motifs raisonnables.
- 16.04 Tout employé qui fait du temps supplémentaire pour une période de plus de deux heures et demie (2-1/2), a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

ARTICLE XVII- SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 17.00 Dans le cas d'avis disciplinaire, de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Employeur convient de communiquer à l'employé par écrit les raisons qui ont motivé sa décision.
- 17.01 Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension, congédiement ou avis disciplinaire pourvu que l'employé déclare qu'il ne s'oppose pas à ce que l'Employeur fournisse ces renseignements au Syndicat.
- 17.02 Un employé régulier qui reçoit un avis disciplinaire, qui est suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévue dans cette convention.
- 17.03 Le cas de suspension ou de renvoi injustifié est arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi

que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs et de son obligation de se chercher du travail ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, mais il ne lui sera permis en aucune circonstance d'altérer l'ancienneté d'un employé.

ARTICLE XVIII- ANCIENNETE

- 18.00 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé depuis son dernier engagement avec l'Employeur.
- 18.01 Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque l'employé aura terminé sa période d'essai, telle que décrite à l'article 3.01. Après cette période, le droit d'ancienneté lui sera reconnu à partir de sa date d'engagement.
- 18.02 Un employé perd son droit d'ancienneté et les droits s'y rattachant:
1. s'il quitte volontairement son emploi;
 2. s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que le congédiement n'est pas renversé par entente mutuelle ou par décision d'arbitrage;
 3. s'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, à moins de circonstances hors de son contrôle;
 4. a) s'il est mis à pied pour une période excédant un an s'il a moins d'un an d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - b) s'il est mis à pied pour une période excédant deux ans s'il a un an d'ancienneté mais moins de deux ans d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - c) s'il est mis à pied pour une période excédant trois ans s'il a deux ans et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied.

5. si après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent cet appel;
6. s'il est absent par maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Dans le cas de maladie pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois, l'employé malade accumule son ancienneté pour une période égale à son temps de service avec un maximum de vingt-quatre (24) mois. L'Employeur pourra faire examiner l'employé et faire vérifier la maladie prolongée pas plus d'une fois à tous les deux mois par un médecin de son choix;
7. si l'employé en congé de maternité ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours après les délais prévus à l'article XXXII.

18.03 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les mises à pied de chaque année à la fermeture de l'usine et les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté de l'employé concerné.

18.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque employé et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste devra être publiée le 1er mai et une deuxième le 31 octobre de chaque année. Tout employé pourra dans les trente (30) jours suivant la publication de la liste à l'usine au tableau d'affichage porter plainte et exiger correction des listes, s'il y a lieu.

Une liste d'ancienneté différente sera établie pour chacune des usines suivantes:

- Usine de Cap-aux-Meules,
- Usine de Havre-Aubert,
- Usine de farine.

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

- 18.06 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'orienter ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher d'employés supplémentaires pour exécuter une fonction sans permettre, dans la mesure du possible, aux employés affectés normalement à cette fonction de compléter leur semaine régulière. A cette fin, l'Employeur pourra transférer les employés d'un département à l'autre.
- 18.07 Un employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail ou une période de douze (12) mois à compter de la date de sa promotion, selon la première échéance.
- Après cette période écoulée, l'employé perd tous ses droits prévus à cette convention.
- 18.08 A compter de la liste d'ancienneté publiée le 31 octobre 1979, si deux ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté. Dans ces cas, l'ancienneté des employés concernés s'appliquera le plus tôt possible dès la première semaine d'embauche.

ARTICLE XIX- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 19.00 Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, de retenir de préférence les services de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de promotion, de mise à pied et de rappel de main-d'oeuvre.
- Aux fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé capable de remplir avec un rendement normal la tâche qui lui est confiée après une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables.
- 19.01 Quand il y a ouverture à l'un des postes au sein de l'unité de négociation, l'Employeur affichera cette ouverture aux tableaux durant cinq (5) jours ouvrables.

- 19.02 Les employés désirant obtenir ce poste devront faire application dans les cinq (5) jours ouvrables, sur une formule destinée à cette fin dont copie sera remise à l'employé.
- 19.03 L'Employeur choisira l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux ayant fait application et affichera ce choix aux tableaux d'affichage.
- 19.04 Copie de tout avis d'ouverture d'une tâche et de sélection de l'employé qualifié sera remise au Syndicat le jour même de son affichage.
- 19.05 Pendant la procédure d'affichage, l'Employeur peut combler temporairement le poste vacant pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 19.06 Aucune personne au service ou non de l'Employeur, qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation sauf:
- a) pour fins d'instruction ou d'initiation d'un employé à une nouvelle tâche;
 - b) pour expérimenter une nouvelle méthode d'opération ou de production ou
 - c) dans des cas d'urgence, lorsque l'employé qualifié n'est pas disponible dans un délai raisonnable en fonction de l'urgence.

Cependant, le contremaître de l'équipe d'entretien mécanique de l'usine de transformation ne sera pas soumis à cette règle et pourra, tout en ayant le statut d'un véritable contremaître, accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation affectés à l'entretien.

- 19.07 Lors d'une mise à pied ou d'un rappel au travail de moins d'une (1) journée, l'Employeur observera l'ancienneté par sections. Est réputé constituer une section différente pour les fins d'application de cette clause, la ou les fonctions groupées distinctement à cet effet à l'annexe "D" de cette convention.

ARTICLE XX- MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

20.00 Tout employé régi par cette convention requis de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une classification régie par la présente convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, à l'exception des périodes d'entraînement dont la durée ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux classifications qui est la mieux rémunérée, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.

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

Lorsqu'un employé sera transféré à une fonction accordant un salaire inférieur par suite d'un manque de travail, tel que prévu au paragraphe précédent, il pourra ne pas accepter ce transfert; il conservera néanmoins son ancienneté de même que son droit de rappel à toute autre fonction qui pourrait devenir disponible par la suite.

20.02 Nonobstant toutes dispositions à ce contraire, lorsqu'un employé exécute dans une même journée deux ou plusieurs fonctions ou classifications sans contrôle d'heures dans chacune des fonctions ou classifications concernées, il reçoit le salaire de la fonction ou de la classification la mieux rémunérée, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.

ARTICLE XXI- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

21.00 Tout employé assujetti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens de l'article 100 du Code du Travail du Québec, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:

- a) L'employé doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix ou du Comité de griefs du Syndicat, soumettre par écrit son grief au gérant de production dans les douze (12) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;

- b) Si dans les six (6) jours qui suivent, le gérant de production n'a pas rendu sa décision par écrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci ou le Syndicat doit, s'il veut continuer le grief, le soumettre par écrit au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de six (6) jours;
- c) Si la décision du gérant de l'usine n'est pas rendue par écrit dans les douze (12) jours qui suivent la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé concerné, celui-ci peut par l'entremise de son Syndicat référer son cas à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit à l'Employeur.

Tout grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre choisi par entente mutuelle ou nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 21.01 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme non existant et abandonné à toutes fins que de droit.
- 21.02 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 21.03 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les samedis, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 21.04 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs employés est soumis au gérant de l'usine, tel que prévue au paragraphe 21.00 (a) ci-haut.
- 21.05 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et l'employé ou les employés qui ont soumis ce grief précis.

- 21.06 Les séances d'arbitrage sont tenues à Cap-aux-Meules ou à tout autre endroit déterminé par entente mutuelle entre les parties.
- 21.07 Le mandat de l'arbitre se limite à juger l'affaire en litige en fonction des termes de la convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter à la convention ni de faire abstraction d'aucune disposition de la convention.
- 21.08 Le jugement de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation de la convention relativement à ces faits sera final et exécutoire. Il lie les parties et tout employé visé par la sentence.
- 21.09 Les parties conviennent de faire tout ce qui peut raisonnablement dépendre d'elles pour faciliter à l'arbitre la compréhension de tous les aspects du problème qui lui est soumis, y compris la visite des lieux si nécessaire et le témoignage de toute personne pouvant éclairer le débat.
- 21.10 Tous les délais prescrits au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur, à l'étape appropriée de la procédure des griefs ou à l'arbitrage.

ARTICLE XXII- DELEGUES SYNDICAUX, COMITES, PERMIS D'ABSENCE

- 22.00 Le Syndicat peut élire ou autrement nommer des délégués syndicaux à chacune des usines et sur chacun des postes de travail en nombre suffisant pour voir à l'administration efficace de la présente convention.
- L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître un délégué tant que son nom ne lui aura pas été communiqué par écrit par le Syndicat.
- 22.01 Pour les fins de rencontres avec la gérance pour discuter de tout grief qu'un employé et/ou le Syndicat voudrait présenter ou encore d'un grief qui serait présenté par l'Employeur, le Comité des Griefs sera composé de trois (3) membres dont le président du Syndicat local, le délégué en chef et un autre délégué qui pourra être l'un ou l'autre des délégués selon la nature du problème qui doit être étudié.

- 22.02 Les rencontres entre le Comité des Griefs et l'Employeur se tiendront pendant les heures de travail du poste de jour.
- 22.03 Un représentant ou aviseur du Syndicat, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, pourra aider et assister le Comité de négociation et le Comité des Griefs dans leurs représentations auprès de l'Employeur.
- 22.04 L'Employeur accordera une permission d'absence sans paie aux membres désignés par le Syndicat pour assister à des congrès syndicaux. Toutefois, cette permission sera accordée à pas plus de trois (3) dans chaque usine de poisson à la fois et de un (1) à l'usine de farine.
- 22.05 Pour éviter de trop déranger le travail, le Syndicat avisera au moins trois (3) jours à l'avance de l'absence de ses officiers, sauf dans le cas de griefs ou autres cas d'urgence.
- 22.06 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où le travail et l'efficacité seraient sérieusement affectés par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.
- 22.07 Lorsqu'un officier, un délégué ou un membre du Syndicat doit s'absenter de son travail pour affaires syndicales à la demande du Syndicat sans que l'Employeur soit responsable des gains de tel employé, l'Employeur continuera d'inscrire son temps et ses gains normaux (y compris la moyenne de ses gains au rendement), tout comme s'il avait travaillé, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et le Syndicat remboursera le montant total sur demande à la fin de chaque mois.
- 22.08 Un représentant extérieur du Syndicat pourra, pour affaires, téléphoner ou rencontrer des officiers du Syndicat local ou des employés sur les lieux du travail pendant les périodes de repos et l'heure du dîner ou pendant les heures de travail, après autorisation du gérant de l'usine pour une période de temps déterminée.
- 22.09 A l'occasion de la présentation et/ou de la discussion de griefs ou de la négociation de la convention collective avec les auto-

rités de l'Employeur ou ses représentants, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur, immédiatement s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE XXIII- AFFICHAGE

- 23.00 Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur.
- 23.01 Seuls les avis de convocation d'assemblée pourront être affichés sans autorisation. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

ARTICLE XXIV- COMITE DE SECURITE

- 24.00 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un comité de sécurité sera formé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par l'Employeur.
- 24.01 Ce comité aura pour but de favoriser le maintien des meilleurs standards de sécurité, de santé et d'hygiène des employés de l'usine. Il est interdit à ce comité de traiter des conditions de travail relevant de la convention collective de travail.
- L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail.
- 24.02 Lors de la participation à tous les travaux du comité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des employés ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaires ou de revenus auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

- 24.03 Le comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.
- 24.04 Chacune des parties peut occasionnellement utiliser à ses frais l'aide d'un conseiller en matière de sécurité qui peut à cette fin visiter l'usine après un avis de trois (3) jours à la direction.
- 24.05 Les membres du comité conjoint de sécurité se réuniront aussi souvent que nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et au moins une fois par mois, pour discuter des questions de sécurité et de santé à l'une ou l'autre des usines.
- 24.06 Les membres du comité de sécurité feront une visite mensuelle de l'établissement, après quoi ils feront part de leurs observations et recommandations au gérant.
- 24.07 Un employé qui doit quitter son travail par suite d'un accident ne doit subir aucune diminution de ses gains le jour de l'accident en raison de cet accident, à condition que son défaut de revenir au travail ce jour-là soit justifié de l'avis d'un médecin ou d'une infirmière qualifiée.
- 24.08 Sujet aux dispositions de l'article 22.06, l'Employeur s'engage à libérer en même temps sept (7) délégués pour deux (2) jours consécutifs par année contractuelle et ce, sans perte de salaire pour ces employés y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, afin qu'ils puissent suivre des cours de formation à la sécurité.
- 24.09 L'Employeur ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, à moins que le défaut d'effectuer ce travail ne mette en péril immédiat la sécurité d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- L'employé doit aviser immédiatement l'Employeur ou son représentant de l'existence de conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, lequel apportera les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

L'Employeur pourra affecter temporairement l'employé à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- 24.10 Les employés doivent respecter toutes les règles de sécurité en vigueur.

ARTICLE XXV- VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL FOURNIS

- 25.00 L'Employeur fournira à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des employés, tel qu'apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 25.01 Tout outil ou instrument de travail requis fourni gratuitement par l'Employeur demeure la propriété de l'Employeur, en tout temps et de pleins droits.
- 25.02 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, l'employé devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis. A défaut de quoi, il devra en défrayer le coût.
- 25.03 Tout employé, pour avoir droit à des vêtements ou outils neufs, devra produire les vêtements ou outils usagés lors de la demande de remplacement.
- 25.04 La distribution et le remplacement des vêtements, outils et instruments de travail sera faite d'une manière propre à prévenir les abus.
- 25.05 En cas de perte ou détérioration injustifiée ou anormale, l'employé devra remplacer ces vêtements, ces outils ou ces instruments à ses frais.
- 25.06 Un employé pourra se faire rembourser l'achat de vêtements ou outils, tel qu'apparaissant à l'annexe "C" pour fins de travail pourvu que ledit achat ait été préalablement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE XXVI- CONGES LORS D'UN DECES

- 26.00 Tout employé régi par cette convention bénéficiera de cinq (5) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, et de trois (3) jours à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur.
- 26.01 A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: deux (2) jours.
- 26.02 A l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé et de son conjoint et des petits enfants de l'employé: une (1) journée.
- 26.03 A l'occasion du mariage ou de la naissance d'un enfant: une (1) journée.
- 26.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 26.05 Les jours d'absence compteront de la date de l'événement et seront payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables; dans le cas de décès, l'absence se terminera le jour des funérailles sauf dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 26.06 Les jours d'absence prévus dans le présent article ne seront pas payés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacance inscrits dans la présente convention.

ARTICLE XXVII- REMUNERATION AU RENDEMENT

- 27.00 Le système de rémunération au rendement pour les trancheurs, tel que décrit à l'annexe "B" des présentes, forme partie intégrante de la présente convention.
- 27.01 Tout autre régime de rémunération au rendement que l'Employeur pourrait vouloir introduire pendant la durée de la convention doit faire l'objet d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE XXVIII- CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

- 28.00 L'Employeur fera tout en son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge, d'une incapacité ou d'une infirmité. La préférence à une tâche que cet employé peut accomplir lui sera donnée s'il y a entente entre les parties.
- 28.01 Les annexe "A", "B", "C", "D" et "E" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XXIX- REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.00 Tout avertissement oral sera donné en présence d'un délégué ou d'un officier du Syndicat.
- 29.01 Un employé ne sera tenu de signer aucune mesure disciplinaire.
- 29.02 Tout règlement de l'Employeur pour la conduite des employés doit être affiché et communiqué au Syndicat par écrit. Tels règlements doivent être raisonnables et ne pas venir en conflit avec les termes de la présente convention.

Nonobstant ce qui est prévu à l'article XXI, le Syndicat a le droit de contester l'application ou le caractère d'un règlement, soit à l'occasion du grief individuel d'un employé, soit à l'occasion d'un grief collectif à cette fin spécifique.

- 29.03 a) Un avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de huit (8) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période.
- b) Un avis de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période.

ARTICLE XXX- ASSURANCE COLLECTIVE

30.00 L'Employeur s'engage à souscrire, à compter du 1er août 1981, et à maintenir en vigueur à l'année, aussi longtemps qu'un employé conserve ses droits d'ancienneté prévus à l'article XVIII de la présente convention, une police d'assurance sur la vie de chacun des employés réguliers de la façon suivante:

a) \$6,000.00 pour tout employé marié, plus une assurance-vie pour les personnes à charge de \$1,000.00 par enfant (à compter de vingt-quatre (24) heures) et de \$2,000.00 pour le conjoint.

b) \$3,000.00 pour tout employé célibataire.

Les montants décrits en (a) et (b) doublent en cas de mort accidentelle.

30.01 Dans le cas d'un employé ayant perdu son ancienneté par suite d'une maladie prolongée, l'assurance-vie de cet employé demeure en vigueur aussi longtemps qu'il demeure totalement invalide, avec comme maximum son 65ième anniversaire de naissance ou sa date de retraite si antérieure.

30.02 Les primes pour telle police d'assurance sont défrayées entièrement par l'Employeur.

30.03 L'ancien régime d'assurance sur la vie pour les employés réguliers restera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau régime d'assurance-groupe.

30.04 A compter du 1er août 1981, une protection d'assurance-salaire est en vigueur en faveur des employés réguliers.

30.05 Tout employé ayant terminé sa période d'essai prévu à l'article 3.01 de la présente convention doit adhérer à la protection d'assurance-salaire.

30.06 L'Employeur convient de contribuer au paiement de la prime de la protection d'assurance-salaire, telle que décrite à l'annexe "E" de la présente convention, à raison de \$3.25 maximum par

employé par semaine, pour toutes les semaines où l'employé a été effectivement au travail.

- 30.07 Toute majoration de prime entraînée par une mauvaise expérience ou par une modification de la protection décrite à l'annexe "E" est payée entièrement par l'employé.
- 30.08 L'Employeur convient d'inscrire les employés à la protection d'assurance-salaire, d'effectuer les retenues sur la paie hebdomadaire de chaque employé et de faire parvenir à la fin de chaque mois la cotisation totale à l'assureur.
- 30.09 Le Syndicat convient que la protection d'assurance-salaire est enregistrable à la Commission d'Assurance-Chômage et que toute réduction des cotisations accordée par cette Commission suite à l'enregistrement demeure à l'Employeur.
- 30.10 Le Syndicat convient de remettre à l'Employeur une copie de la police maîtresse pour fins d'enregistrement.

ARTICLE XXXI- CONGES-MALADIE

- 31.00 A compter du 5 mai 1981, l'Employeur accordera à tous les employés une heure et demie (1-1/2) de congé-maladie payées par quarante (40) heures de travail.

A compter du 5 mai 1982, l'Employeur accordera à tous les employés deux (2) heures de congé-maladie payées par quarante (40) heures de travail.

- 31.01 Les heures de congé-maladie accumulées ne sont payables qu'à compter de la deuxième journée d'une même maladie. Dans le cas d'un accident, ils sont payables à compter de la première journée.
- 31.02 Ces heures de congé-maladie ne sont accumulables qu'au cours d'une même année d'opération seulement et sont utilisables pour des maladies ou accidents autres que les accidents de travail ou les maladies industrielles.

- 31.03 Les heures de congé-maladie non utilisées par l'employé seront payées à 100% de son taux de salaire réel, au 31 octobre et à la fin des opérations de l'usine ou lors de sa mise à pied.

ARTICLE XXXII- CONGE DE MATERNITE

- 32.00 Une employée a droit à un congé de maternité sans solde à compter du début du cinquième mois de sa grossesse ou plus tôt selon l'avis de son médecin; tel congé se termine quatre (4) mois après la date d'accouchement ou plus tard selon l'avis de son médecin. L'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement et/ou de tout avis nécessitant la modification des délais mentionnés ci-haut.

Si le congé est prolongé sur recommandation du médecin, c'est alors l'article 18.02, paragraphe 6, qui s'applique à compter du début de la prolongation.

ARTICLE XXXIII- SOUS-CONTRAT

- 33.00 L'Employeur convient de ne pas donner à sous-contrat en tout ou en partie les opérations de ses usines.

ARTICLE XXXIV- DROITS ACQUIS

- 34.00 Aucun salaire ne pourra être réduit et aucun autre avantage stipulé dans l'ancienne convention et qui n'est pas modifié par la présente ne peut être enlevé à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE XXXV- DUREE DE LA CONVENTION

35.00 La présente convention prend effet à compter du jour de sa signature par les parties et demeure en vigueur jusqu'au 4 mai 1983 inclusivement. Les salaires sont rétroactifs au 5 mai 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à

CAP-AUX-MEULES, le ..29...ième jour de ..juin.....1981.

MADÉLIPECHE INC.

.....
Leonard Desrosiers
John Desrosiers
.....

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMÉRIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bouffard
.....
Jeanne Lapierre
Greta Longueville
Jean-Paul Harvie
Michel Desrosiers

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES MINIMA

<u>GR.</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>04.05.81</u>	<u>05.05.81</u>	<u>05.05.82</u>	<u>05.08.82</u>
1	Nettoyage et lavage Aide à la cantine Aide aux boîtes	\$ 5.42	\$ 6.02	\$ 6.42	\$ 6.70
2	Pesée et emballage Mirage Vérification de la pesée Distribution des boîtes à emballer Alimentation de la baratte Sortie de la fileteuse mécanique Sortie de la baratte Sortie de la peuleuse Ecailleuse Alimentation de la machine à envelopper Sortie de la machine à envelopper Travail général (finition)	\$ 5.47	\$ 6.07	\$ 6.47	\$ 6.75
3	Alimentation du tunnel de congélation Sortie du tunnel de congélation Alimentation de la peuleuse Travail général Nettoyage, lavage, etc. Opérateur de la baratte Transport du poisson après la pesée Lavage - bateau et quai Congélation - plateaux - général Préposé aux boîtes Tri du poisson (quai) Déchargement du poisson (usine) Préposé à la cantine Pesée avant l'emballage Pesée après filetage Mécanicien de machines fixes - sans certificat Alimentation du démembrement (crabe) Triage avant et après cuisson (crabe) Extraction - Chair des bras et pinces (crabe) Alimentation - Extraction chair de pattes (crabe)	\$ 5.52	\$ 6.12	\$ 6.52	\$ 6.80

(suite)

ANNEXE "A"

<u>GR.</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>04.05.81</u>	<u>05.05.81</u>	<u>05.05.82</u>	<u>05.08.82</u>
4	Inspection (contrôle qualité) Fileyeurs manuels Pesée (quai) Déchargement (cale) Ensachage - Pesée - Entreposage (Usine Farine) Alimentation de la fileteuse Démembrement (crabe) Découpage des pinces (crabe) Premiers soins Réservoirs à poisson (général) Pesée avant filetage	\$ 5.57	\$ 6.17	\$ 6.57	\$ 6.85
5	Congélation (opérateur) Chariot élévateur Usine d'évaporation (Usine Farine) Séchage (Usine Farine) Usine d'extraction d'huile (Usine Farine)	\$ 5.62	\$ 6.22	\$ 6.62	\$ 6.90
6	Camionneurs	\$ 5.72	\$ 6.32	\$ 6.72	\$ 7.00
7	Opérateur des bouilloires Opérateur de la presse à poisson Mécanicien d'entretien Mécanicien de machines fixes - 4ième classe	\$ 6.28	\$ 6.88	\$ 7.28	\$ 7.56
8	Mécanicien de machines fixes - 3ième classe	\$ 6.53	\$ 7.33	\$ 7.73	\$ 8.01
9	Mécanicien de machines fixes - 2ième classe	\$ 6.78	\$ 7.88	\$ 8.28	\$ 8.56

ANNEXE "B"

TRANCHAGE AU RENDEMENT

I- Les taux pour les trancheurs travaillant au rendement sur l'équipe de jour seront les suivants:

A. A compter du 5 mai 1981

Pour toutes les espèces de poisson:

- Pour chaque 100 livres de filet: \$6.17

B. A compter de la date de la signature

1. <u>Pour le sébaste:</u>	<u>Date de Signature</u>	<u>05.05.82</u>	<u>05.08.82</u>
a) Si le compte-poisson est moins de 105 poissons par 75 livres de poisson entier,			
- Pour chaque 100 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
b) Si le compte-poisson est de 105 à 140 poissons par 75 livres de poisson entier,			
- Pour chaque 90 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
c) Si le compte-poisson est plus de 140 poisson par 75 livres de poisson entier,			
- Pour chaque 85 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
2. <u>Pour les autres espèces:</u>			
- Pour chaque 100 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85

(suite)

ANNEXE "B"

- II- Les taux pour les trancheurs travaillant au rendement sur l'équipe de soir seront ceux mentionnés ci-haut majorés de 0.21¢ .

NOTES:

1. Le compte-poisson moyen pour une journée sera établi par le contremaître sur la base d'échantillons, à raison d'un échantillon de 75 livres par heure pris au milieu de chaque table de tranchage.
2. Si un trancheur travaille au rendement en temps supplémentaire, il sera rémunéré en fonction des dispositions applicables de la présente convention.

ANNEXE "C"

VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL FOURNIS

L'usine convient de mettre à la disposition de ses employés les vêtements et outils nécessaires selon les termes de la convention.

DECHARGEMENT

Couvre-tout en caoutchouc ou salopette
Gants
Casque de sécurité
Bottes
Bottes de sécurité si nécessaire

TRANCHAGE

Tabliers
Bottes
Gants de caoutchouc ou de coton
Couteau
Queue de rat, pierre ou lime
Botte de sécurité en cuir au coût de \$20.00/paire
à la charge de l'employé

EMPLOYES QUI ALIMENTENT LES MACHINES

Tabliers
Bottes
Gants

MIRAGE ET TRIMAGE

Tabliers, pinces et ciseaux
Gants et bottes

(suite)

ANNEXE "C"

EMPLOYES FEMININS

Coiffes
Sarhaus ou uniformes selon les normes
Tabliers
Bottes doublées (1)
Gants
Protecteur en polythène
Pesée après filetage: Sarrau ou uniforme

(1) Au renouvellement du stock en main à la date de la signature.

CONGELATION

Gants de coton
Bottines de sécurité si nécessaire
Gants de caoutchouc
Casques de sécurité
Bottes et habit thermos

LAVAGE

Couvre-tout en caoutchouc
Bottes
Gants de caoutchouc

AUTRES EMPLOYES

Casque de sécurité si nécessaire
Tabliers si nécessaire
Bottes si nécessaire
Gants si nécessaire

USINE DE FARINE:

Général:

Casque de sécurité
Protège-oreille
Lunette de sécurité si nécessaire
Salopette (1 par saison maximum)

(suite)

ANNEXE "C"

Réservoirs:

Casque de sécurité
Lunette de sécurité si nécessaire
Habit de caoutchouc
Bottes de caoutchouc
Gants
Une salopette maximum par saison

MACHINES FIXES

Deux (2) habits thermos à la disposition du groupe de
mécanicien
Casque de sécurité lorsque nécessaire
Bottes de sécurité
Salopette
Gants

MECANICIENS D'ENTRETIEN ET/OU OPERATEURS DE CHAUDIERE

Habit de caoutchouc (préposés aux fileteuses mécaniques)
Bottes de sécurité
Sarrau
Casque de sécurité
Gants
Lunette de sécurité

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS POUR MISES A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL
DE MOINS D'UNE (1) JOURNEE

<u>Sections</u>	<u>Usine de Cap-aux-Meules</u>
1.	Pesée au déchargement
2.	Déchargement
3.	Entreposage
4.	Chambre de réception
5.	Pesée avant filetage
6.	Filetage
7.	Transporteur de plats (filetage)
8.	Laveur de jour
9.	Congélation
10.	Chauffeur de chariot-élévateur
11.	Premiers soins
12.	Contrôle de qualité
13.	Camionneur
14.	Entretien mécanique
15.	Entretien sanitaire
16.	Réfrigération
17.	Tous les autres postes

(suite)

ANNEXE "D"

<u>Sections</u>	<u>Usine de Havre-Aubert</u>
1.	Pesée au déchargement
2.	Déchargement et entreposage
3.	Chambre de réception
4.	Démembrement
5.	Rouleau à pattes
6.	Scies à pinces
7.	Rouleau à corps
8.	Sortie du cuiseur et saumurage
9.	Pesée avant emballage
10.	Emballage
11.	Congélation
12.	Chauffeur de chariot-élévateur
13.	Opérateur de bouilloire
14.	Premiers soins
15.	Laveur de jour
16.	Entretien mécanique
17.	Entretien sanitaire
18.	Tous les autres postes
	- Lavage de plats
	- Habillage de pannes
	- Décorticage
	- Triage après démemberment
	- Triage des pattes sur convoyeur
	- Coupage des pattes mal démembrées
	- Mirage
	- Triage après le rouleau à pattes
	- etc.

ANNEXE "E"

ASSURANCE-SALAIRE

Indemnité hebdomadaire	\$189.00
Délai de carence en cas d'hospitalisation	0 jour
Délai de carence en cas d'accident	0 jour
Délai de carence en cas de maladie	7 jours
Durée maximum des prestations	52 semaines

Enregistrable à la C.A.C.

- Aucune prime n'est exigible pour l'assuré invalide à partir du premier (1er) du mois qui suit le début de l'invalidité.
- L'assuré invalide un (1) mois avant la date de l'avis de mise à pied continue de percevoir les prestations aussi longtemps que dure son invalidité avec un maximum de 52 semaines.
- Pour les autres assurés la protection cesse le jour de la mise à pied et reprend le jour du rappel au travail prévu à la convention collective.
- Lors d'une grève ou d'un lock-out supérieur à quatorze (14) jours, les invalidités en cours au début de la grève ou du lock-out continuent de faire l'objet de prestations tandis que les invalidités qui commencent pendant la grève ou le lock-out ne font l'objet de prestations qu'après la reprise du travail seulement.
- Aucune clause ne restreint le droit de l'assuré aux prestations si ce n'est le fait d'être au travail à plein-temps et à plein salaire le jour de la mise en vigueur de la protection.

ENTENTE RELATIVE AUX TAUX DE SALAIRE HORAIRES DE

Monsieur Edouard N. Cyr, mécanicien d'entretien

Considérant que cet employé reçoit actuellement un salaire supérieur à celui fixé par la convention collective pour sa classification,

Les parties conviennent entre elles ce qui suit:

1. Monsieur Edouard N. Cyr sera considéré comme un cas spécial relativement aux taux de salaire;
2. cet employé continuera d'être payé à un taux de salaire horaire équivalant à celui du groupe 7 plus 0.13¢;
3. les taux de salaires horaires applicables à cet employé seront les suivants:

<u>04.05.81</u>	<u>05.05.81</u>	<u>05.05.82</u>	<u>05.08.82</u>
\$ 6.41	\$ 7.01	\$ 7.41	\$ 7.69

CAP-AUX-MEULES, le 29...ième jour de ...juillet... 1981.

MADELIPECHE INC.

.....
Leonard Desrosiers
John Desrosiers

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bonferrand
.....
Gusta Bonferrand
Jean-Paul Bonferrand
Michel Bonferrand

LETTRE D'ENTENTE

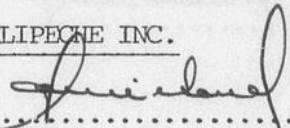
RELATIVE AUX SEMAINES REDUITES DE TRAVAIL

L'Employeur reconnaît qu'en certaines circonstances, à cause de l'irrégularité des arrivages du poisson ou à cause d'autres circonstances hors du contrôle de l'Employeur, des employés peuvent être pénalisés au niveau des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social, par des semaines réduites de travail qui sont parfois inévitables.

L'Employeur s'engage donc à prendre tous les moyens légaux à sa disposition pour éviter à ses employés ces semaines réduites de revenu. D'abord en tentant dans toute la mesure du possible de céduier les arrivages du poisson à un rythme aussi régulier que les circonstances le permettront, et ensuite, si elle peut le faire légalement, en vertu des Règlements ou d'une tolérance selon le cas, en permettant à ses employés d'utiliser un système de "mise de côté" (banque) dans le cas des semaines réduites inévitables de façon à ne jamais retirer moins pour une semaine d'emploi "officiel", que l'équivalent de quarante (40) heures de paie à son taux régulier, y compris la prime au rendement s'il y a lieu, étant entendu qu'un employé ne pourra pas accumuler et recevoir pour toute semaine donnée plus que l'équivalent de cinquante-deux (52) heures à son taux régulier sauf s'il a réellement droit à tel excédent pour du travail effectué totalement au cours de ladite semaine.

CAP-AUX-MEULES, ce ...29... ième jour du mois de ...juill... 1981

MADÉLIPECHE INC.


.....

LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE A L'UTILISATION DES FILETEUSES MECANQUES

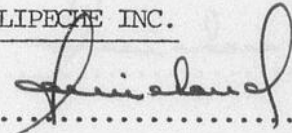
POUR LE SEBASTE

L'Employeur convient:

1. que les fileteuses mécaniques pour le sébaste ne seront pas utilisées de préférence aux fileteurs manuels qui occupaient ce poste le 31 décembre 1978.
2. que ce n'est pas l'intention de l'Employeur d'utiliser les fileteuses mécaniques pour éliminer les fileteurs manuels qui occupaient ce poste le 31 décembre 1978 ou pour réduire leur semaine normale de travail.

CAP-AUX-MEULES ce .29. ième jour du mois de ..juillet..... 1981

MADÉLIPECHÉ INC.


.....

LETRE D'ENTENTE

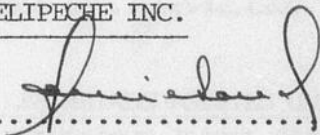
RELATIVE AUX EMPLOYES DE L'EQUIPE SANITAIRE

L'Employeur convient de continuer durant la convention 1981-83 la pratique appliquée durant la convention expirée le 4 mai 1981 concernant le calcul des heures travaillées par les employés de l'équipe d'entretien sanitaire, à savoir:

que les employés de cette équipe, lorsqu'ils sont appelés à faire le lavage complet de l'équipement dans le cadre de leur journée régulière de travail, recevront le salaire d'une journée complète même s'ils ne travaillent pas effectivement durant huit (8) heures à la condition que le travail soit exécuté de façon normale et que l'état de propreté des lieux et de l'équipement le démontre.

CAP-AUX-MEULES, ce 29. ième jour du mois de ..juillet... 1981.

MADÉLIPECHE INC.


.....

ENTENTE RELATIVE AU BONI AU DEBARQUEMENT

- A. A compter de la date de la signature de la convention, les neuf (9) employés du débarquement, incluant deux (2) employés à la salle d'entreposage, recevront un boni de groupe de base de 0.35¢ par 100 livres sur le nombre moyen de livres débarquées au-dessus de 10,000 livres à l'heure, pour la moyenne d'heures par employé travaillées dans une semaine moins une allocation de 10% des heures pour le déplacement des bateaux. Ce boni de groupe est réparti également entre chaque employé.
- B. Les quatre (4) employés affectés au travail dans la cale recevront, en plus de leur part du boni de groupe de base prévu en A, un boni de groupe additionnel de 0.02¢ par 100 livres, calculé de la façon prévue au paragraphe précédent. Ce boni de groupe est réparti également entre ces quatre (4) employés.
- C. Les deux (2) employés affectés à la salle d'entreposage recevront, en plus de leur part du boni de groupe de base, un boni de groupe de 0.35¢ par 100 livres sur le nombre de livres déchargées directement à la salle d'entreposage sans passer par le débarquement régulier. Ce boni est réparti également entre ces deux (2) employés.

CAP-AUX-MEULES, ce 29. ième jour du mois de juin 1981.

MADELIPECHE INC.

Jean-Louis
.....
Leonard Desrosiers
.....
John Desrosiers
.....

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bouffard
.....
Jerome Lapierre
.....
Guila Longuepierre
.....
Jean-Paul Darric
Michel Desrosiers

ENTENTE RELATIVE AUX EMPLOYES DE L'USINE DE FARINE

Francine

Q-21231-01

B.C.C.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

MADÉLIPECHE INC.

'83 JUL 19 -9 :44

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (7539)

PAR MESSAGEUR

- 1) Sous réserve du paragraphe 2 de la présente convention, les parties conviennent de reconduire intégralement la convention collective conclue entre eux le 29 juillet 1981 laquelle se terminait le 4 mai 1983 dont copie est annexée à la présente pour en faire partie intégrante;
- 2) Les modifications suivantes sont apportées à la convention collective ci-annexée:
 - a) L'article 35 est abrogé et remplacé par le suivant: " La présente convention prend effet à compter du 5 mai 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 5 mai 1984 inclusivement."
 - b) Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la convention sont ceux qui étaient en vigueur à compter du 5 août 1982 tel qu'établi aux annexes a) et b) de la convention annexée.
Les bénéfices marginaux sont ceux qui étaient applicables à la dernière année de la convention.
- 3) La présente convention constitue une convention collective au sens du code du travail et les lettres d'ententes annexées à la présente en font partie intégrante.

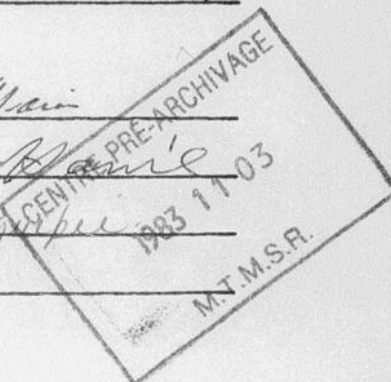
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNEES CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL A CAP-AUX-MEULES, LE 8 IEME JOUR DE juillet 1983.

MADÉLIPECHE INC.

Jules Pepin
Jean Charles Bellet

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7539

Romain Main
Jean Paul Blais
Guila Longpré



PAR MESSAGEUR

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 19 -9 :44

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TEMPS SUPPLEMENTAIRE A L'USINE
DE HAVRE-AUBERT.

En ce qui concerne la production de crabe à l'usine de Havre-Aubert, le temps supplémentaire effectué le samedi sera payé à 150% du taux horaire régulier de l'employé en autant que l'employé ait effectivement travaillé 40 heures au cours de sa semaine régulière. Si l'employé a effectué moins de 40 heures effectives de travail au cours de sa semaine régulière, le temps supplémentaire effectué le samedi sera payable à compter de la 41^{ème} heure de travail.

CAP-AUX-MEULES, CE 8 IEME JOUR DE juillet 1983.

MADELIPECHE INC.

Jules Pepi
Jean Charles Leblond

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 7539

Roman Mar
Jean - Paul Marie
Antoine Longueville



Madelipêche

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

MADELIPECHE INC.

USINES DE:

- CAP-AUX-MEULES
- HAVRE-AUBERT

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervene

Entre: MADELIPECHE INC.

ci-après appelée "L'Employeur"

Et: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(LOCAL 7539)

ci-après appelée "le Syndicat"

83

19

-9

75

B.C.G.T.
QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

	Page
ARTICLE I- But de la convention	1
ARTICLE II- Reconnaissance et juridiction	1
ARTICLE III- Définition des termes	1-2
ARTICLE IV- Droits mutuels	2-3
ARTICLE V- Sécurité syndicale	3
ARTICLE VI- Retenue des cotisations syndicales	3-4
ARTICLE VII- Heures de travail	4-5
ARTICLE VIII- Equipe de soir et de nuit	5-6
ARTICLE IX- Temps supplémentaire	6-7
ARTICLE X- Rappel au travail et minimum de paie	8
ARTICLE XI- Grève et lock-out	8-9
ARTICLE XII- Fêtes chômées et payées	9-10
ARTICLE XIII- Vacances	10-11
ARTICLE XIV- Classifications, salaires horaires minima et paie des employés	11-12
ARTICLE XV- Nouvelles fonctions	12
ARTICLE XVI- Période de repos	12-13
ARTICLE XVII- Suspension et congédiement	13-14
ARTICLE XVIII- Ancienneté	14-15-16
ARTICLE XIX- Application de l'ancienneté	16-17
ARTICLE XX- Mutation temporaire ou permanente	18
ARTICLE XXI- Procédure pour le règlement des griefs	18-19-20

TABLE DES MATIERES (suite)

	Page
ARTICLE XXII- Délégués syndicaux, comités, permis d'absence	20-21-22
ARTICLE XXIII- Affichage	22
ARTICLE XXIV- Comité de sécurité	22-23-24
ARTICLE XXV- Vêtements et outils de travail fournis	24
ARTICLE XXVI- Congés lors d'un décès	25
ARTICLE XXVII- Rémunération au rendement	25
ARTICLE XXVIII- Conditions spéciales de travail	26
ARTICLE XXIX- Règlements et mesures disciplinaires	26
ARTICLE XXX- Assurance collective	27-28
ARTICLE XXXI- Congés-maladie	28-29
ARTICLE XXXII- Congé de maternité	29
ARTICLE XXXIII- Sous-contrat	29
ARTICLE XXXIV- Droits acquis	29
ARTICLE XXXV- Durée de la convention	30
ANNEXE "A" Classifications et taux horaires minima	31-32
ANNEXE "B" Tranchage au rendement	33-34
ANNEXE "C" Vêtements et outils de travail fournis	35-36-37
ANNEXE "D" Classifications pour mises à pied et rappel au travail de moins d'une (1) journée	38-39
ANNEXE "E" Assurance-salaire	40
Entente relative aux taux de salaire horaires de Monsieur Edouard N. Cyr, mécanicien d'entretien	41

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Page</u>
Lettre d'entente relative aux semaines réduites de travail	42
Lettre d'entente relative à l'utilisation des fileteuses mécaniques pour le sébaste	43
Lettre d'entente relative aux employés de l'équipe sanitaire	44
Entente relative au boni au débarquement	45
Entente relative aux employés de l'usine de farine	46

-1-

ARTICLE I- BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 L'intention des parties en concluant la présente convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable.

ARTICLE II- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés définis à l'article 2.01 a) de cette convention.
- 2.01 a) L'unité de négociation est celle décrite au certificat d'accréditation émis le 29 avril 1969 et modifié le 11 juin 1979 soit: "tous les employés salariés au sens du Code du Travail, travaillant à et pour Madelipêche Inc." aux établissements de Cap-aux-Meules et Havre-Aubert, à l'exception des employés de bureau, des pêcheurs en haute mer, des étudiants en pêche et de tous ceux exclus par le Code du Travail du Québec".
- b) Les étudiants en pêche ne pourront pas exécuter de travaux qui auraient pour effet de réduire l'unité de négociation. Aucun étudiant ne pourra être employé à des tâches normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation lorsque des employés de l'unité de négociation seront en mise à pied.

ARTICLE III- DEFINITION DES TERMES

- 3.00 Le terme "employé régulier" désigne tout salarié qui a été au travail au moins trente (30) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail. Une fois acquis, le statut d'employé régulier ne se perd que dans les cas expressément prévus à la convention.

- 3.01 Le terme "employé à l'essai" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété trente (30) jours de travail dans une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail.

Sauf si expressément prévu, durant sa période d'essai, un employé bénéficiera de tous les droits prévus à cette convention. Cependant, si l'Employeur met fin aux services de l'employé en essai, ce dernier n'a pas droit à la procédure de grief et l'Employeur n'aura pas à communiquer à l'employé et au Syndicat les raisons qui ont motivé sa décision, nonobstant ce qui est prévu aux articles XVII et XXI.

- 3.02 Le terme "employé" désigne tout salarié visé par le certificat d'accréditation et s'applique indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE IV- DROITS MUTUELS

- 4.00 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, de gérer et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations selon les termes de la présente convention, y compris le droit d'embaucher, de classer, d'accorder des promotions, de réduire en grade, d'imposer une discipline, de suspendre et congédier ses employés.
- 4.02 Toute discipline, y compris le congédiement, doit être motivée par une cause juste et suffisante, et elle ne doit pas être hors de proportion avec l'inconduite reprochée à l'employé.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet de discrimination pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention.

- 4.04 L'annulation d'une clause, ou partie d'une clause, parce qu'étant devenue contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de la clause ou partie de la clause concernée, qui sera alors considérée comme non existante.

ARTICLE V- SECURITE SYNDICALE

- 5.00 Tout employé couvert par la convention devra maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de son emploi.
- 5.01 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de la date où il atteint son statut d'employé régulier, et le demeurer pour la durée de la présente convention; cependant il sera soumis aux stipulations de l'article VI, dès sa première journée de travail.
- 5.02 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion. Toutefois, ledit employé reste soumis aux stipulations de l'article VI suivant.

ARTICLE VI- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.00 L'Employeur s'engage à retenir chaque mois des gains des employés la cotisation syndicale d'un montant qui sera certifié par le Syndicat à l'Employeur comme étant conforme aux statuts du Syndicat. Les cotisations devront représenter deux (2) heures par mois sur le total des gains bruts pour tous les employés ayant travaillé cinq (5) jours ou plus dans un tel mois.
- 6.01 Le total des montants perçus chaque mois en vertu du paragraphe 6.00 sera remis au secrétaire-financier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant par chèque fait à l'ordre du Secrétaire-

Trésorier du Syndicat International, accompagné d'une liste indiquant les noms des employés et le montant de la déduction qui a été effectuée de chacun de ces employés et qui fait l'objet de la remise globale.

- 6.02 En même temps que cette remise, l'Employeur fournira au Syndicat une liste des employés qui, au cours du mois précédent, ont été embauchés ou ont quitté le service de l'Employeur.
- 6.03 A la fin de chaque année de calendrier, l'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets T4 et TP4 de tous les employés le montant total des cotisations syndicales payées durant l'année en cause.

ARTICLE VII- HEURES DE TRAVAIL

- 7.00 Le présent article définit les horaires normaux de travail et ne doit pas être interprété comme créant une garantie d'heures de travail par jour, de jours de travail par semaine ou de semaines de travail par année, sauf si cette garantie est spécifiquement prévue ailleurs dans l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.
- 7.01 Sauf ci-après prévu, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 La journée de travail est de huit (8) heures consécutives interrompues par la période non payée allouée pour le repas. La période de repas est allouée au milieu de la journée de travail. Elle est de soixante (60) minutes pour le poste de jour et de trente (30) minutes pour le poste de soir et de nuit.
- 7.03 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de jour sera exécutée de sept (7H00) heures à seize (16H00) heures.
- 7.04 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de soir sera exécutée de dix-sept (17H00) heures à une heure trente (1H30) le jour suivant.

- 7.05 La journée régulière de travail des employés de l'équipe de soir affectés à l'usine de farine sera exécutée de seize (16H00) heures à minuit trente (0H30) le jour suivant.
- 7.06 La journée régulière des employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera effectuée de seize (16H00) heures à minuit trente (0H30) le jour suivant.
- 7.07 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production aura terminé le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces employés seront avancées d'autant.
- 7.08 La semaine régulière de travail des mécaniciens de machines fixes autres que les chauffeurs de bouilloires, sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures chacun, selon une cédule établie à l'avance par l'Employeur et affichée sur les lieux du travail.
- 7.09 Tout changement nécessaire ou toute variation aux horaires susmentionnés doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE VIII- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 8.00 a) Tout employé requis de travailler sur une équipe de travail de soir recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période, plus une prime de \$0.21 par heure de travail et ce, pour le temps durant lequel ledit employé travaille sur ladite équipe.
- b) Tout employé requis de travailler sur une équipe de travail de nuit recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période, plus une prime de \$0.25 par heure de travail et ce, pour le temps durant lequel ledit employé travaille sur ladite équipe.

- 8.01 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de soir et de nuit. Cependant, les employés travaillant de jour, faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail, ne bénéficient pas de cette prime. Dans tous les cas, cette prime n'est pas comptée comme faisant partie du salaire régulier et n'est pas incluse, à titre d'exemple, dans le calcul du temps supplémentaire, des congés statutaires, des congés de maladie, etc..
- 8.02 Pour fins du temps supplémentaire, la prime prévue au paragraphe précédent s'applique dans le cas où un employé exécute du travail en temps supplémentaire entre une heure trente (1H30) et sept (7H00) heures, en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE IX- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.00 Le temps supplémentaire est facultatif et aucun employé ne sera pénalisé pour avoir refusé de travailler en temps supplémentaire. Cependant, un employé qui aurait accepté de travailler en temps supplémentaire et qui fait défaut de se présenter au travail tel que convenu sans raison urgente et valable peut être sujet à discipline. De plus, le Syndicat convient que les présentes dispositions ne seront utilisées en aucune circonstance comme moyen collectif et concerté de pression en vue de régler tout différend qui pourrait survenir entre le Syndicat et l'Employeur.
- 9.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée régulière à laquelle le un employé est affecté, tel que spécifié à l'article VII, sera rémunéré à 150% de son taux horaire, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.
- 9.02 Un employé retenu en temps supplémentaire pour deux (2) heures ou plus a droit à la fin de son poste régulier, à trente (30) minutes payées pour prendre un repas et l'Employeur lui fournira un repas chaud.
- 9.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré à 150% du taux horaire de l'employé, si ce jour ne fait pas partie de sa semaine régulière de travail, y compris toute prime au rendement s'il

- y a lieu, quel qu'ait été le nombre d'heures travaillées par cet employé au cours de la semaine.
- 9.04 Tout travail effectué le dimanche ou la deuxième journée après la semaine régulière prévue à l'article 7.08 est rémunéré à 200% du taux horaire régulier de l'employé, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.
- 9.05 Pour ce qui est des travailleurs au rendement, la prime de temps supplémentaire est calculée sur la production moyenne ce jour-là.
- 9.06 Lorsque du temps supplémentaire est disponible durant la semaine régulière de travail, il sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail.
- 9.07 Aucun employé ne devra faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou son supérieur immédiat.
- 9.08 a) Le temps supplémentaire disponible durant l'avant-midi, le samedi, sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail ayant travaillé sur l'équipe de jour la semaine précédente.
- b) Le temps supplémentaire disponible durant l'après-midi, le samedi, sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail ayant travaillé sur l'équipe de soir la semaine précédente.
- c) Le temps supplémentaire disponible durant l'équipe de jour le dimanche sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail et qui sont normalement cédulés de jour la semaine suivante.
- d) Le temps supplémentaire disponible durant l'équipe de soir le dimanche sera offert à l'employé le plus ancien parmi ceux qui exécutent généralement ce genre de travail et qui sont normalement cédulés de soir la semaine suivante.
- e) Tout autre mode de distribution du temps supplémentaire les fins de semaine devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

ARTICLE X- RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.00 Un employé qui se présente au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti au moins quatre (4) heures à l'avance de ne pas se présenter aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier, sauf qu'il pourra être tenu d'accomplir tout autre travail raisonnable que l'Employeur pourra lui confier au cours de cette période de quatre (4) heures.
- 10.01 Pour avoir droit à ce minimum de quatre (4) heures, tout employé devra avoir laissé préalablement à son Employeur un moyen sûr de l'atteindre à son domicile ou ailleurs. A défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas tenu de lui payer le minimum de quatre (4) heures s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 10.02 Un employé rappelé au travail par l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail et après qu'il a quitté l'usine est rémunéré à 200% de son taux horaire régulier, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, pour toutes les heures travaillées à la suite de tel rappel, et il a le droit de recevoir, comme minimum, l'équivalent de trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.
- 10.03 Un employé appelé au travail à une heure autre que l'heure habituelle du début de la journée ou du début de l'après-midi recevra un minimum de trois (3) heures payées au taux de temps simple.

ARTICLE XI- GREVE ET LOCK-OUT

- 11.00 Etant donné la procédure établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat et les employés conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

- 11.01 D'autre part et pour la même raison, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pour la durée de cette convention.

ARTICLE XII- FETES CHOMÉES ET PAYÉES

- 12.00 Pour tous les employés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées payées. L'employé reçoit pour ces jours de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné ces jours-là.

- Le Vendredi Saint
- Le premier mai
- La Saint-Jean-Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Le premier lundi d'août
- Noël
- Le Jour de l'An
- L'Action de Grâce

De plus, les employés auront droit à deux (2) journées chômées mais non payées, doit:

- La veille de Noël
- Le lendemain du Jour de l'An.

- 12.01 Par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, tout jour de congé payé mentionné au paragraphe 12.00 peut être échangé par un autre jour au cours de l'année.

- 12.02 Pour avoir droit à sa paie de congé un employé doit

avoir effectivement travaillé pour l'Employeur au moins une (1) journée pendant les trente (30) jours de calendrier ayant précédé le jour du congé payé, et il doit avoir été disponible pour travailler pendant cette période ainsi que le jour du congé, sauf s'il a été rendu non disponible par maladie, permission d'absence ou que son absence est prévue par la convention.

- 12.03 Noël et le Jour de l'An seront des jours définitivement chômés et un employé qui refuserait de travailler ces jours-là ne sera pas pénalisé.

- 12.04 Tout employé couvert par la convention qui travaillera l'un des jours payés mentionnés au paragraphe précédent 12.00, aura droit d'être payé à 150% de son taux horaire régulier, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, et ce, en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.
- 12.05 Pour les mécaniciens de machines fixes qui travailleront l'un des jours chômés payés mentionnés à 12.00, l'Employeur pourra, au lieu de payer 150% du taux régulier pour le travail effectué ce jour-là, accorder ces congés à raison d'une journée et demie par congé payé, dans le mois qui précède ou qui suit la fête, après entente entre les parties.

ARTICLE XIII- VACANCES

- 13.00 Tout employé couvert par la présente convention a droit à chaque année
- a) s'il a moins de cinq (5) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 4% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - b) s'il a cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 7% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - c) s'il a huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu, à une vacance payée équivalant à 8.5% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
 - d) s'il a quinze (15) ans et plus de service continu, à une vacance payée équivalant à 9% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance.
- 13.01 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 13.02 La paie de vacances sera versée à l'employé avant son départ en vacances ou dans les deux (2) semaines qui suivent le 30 juin, selon le cas.

- 13.03 Un employé qui quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit à la paie de vacances, tel que stipulé à l'article 13.00.
- 13.04 Les employés qui désirent prendre leurs vacances pendant les mois d'opération doivent aviser l'Employeur à cet effet au plus tard quarante-cinq (45) jours après le début des opérations et telles périodes seront allouées en tenant compte des exigences des opérations, des choix individuels des employés et de l'ancienneté respective des employés. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder des vacances en même temps à plus de 20% des employés à l'une ou l'autre de ses usines. Les employés n'ayant pas exprimé leur choix se verront allouer leurs vacances à la fin de la saison. Lorsqu'un employé prend ses vacances pendant la saison d'opération, il a droit aux périodes de vacances suivantes:

- Deux (2) semaines, s'il a moins de cinq (5) ans de service.
- Trois (3) semaines, s'il a plus de cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service.
- Quatre (4) semaines, s'il a plus de huit (8) ans de service.

ARTICLE XIV- CLASSIFICATIONS, SALAIRES HORAIRES MINIMA ET PAIE DES EMPLOYÉS

- 14.00 Les classifications et les taux horaires minima de salaire, pour tous les employés assujettis à la présente convention, sont déterminés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.01 Le salaire des employés sera payable à toutes les semaines, généralement le jeudi suivant.
- 14.02 Si le jour de paie est une journée chômée prévue à la convention, la paie aura lieu le jour précédent.

14.03 Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire:

- le nom et le prénom de l'employé,
- la date et la période de paie,
- le taux de salaire,
- le temps supplémentaire,
- les autres gains,
- les déductions faites,
- le montant net.

14.04 Dans le cas où un employé voudrait avoir des explications concernant son enveloppe de paie, il pourra obtenir les informations nécessaires aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE XV- NOUVELLES FONCTIONS

15.00 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de la durée de la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat de reconnaissance mais non spécifiés à l'annexe "A", celui-ci établira les taux temporairement sur de telles occupations ou emplois. Le ou les employés concerné(s) se croyant lésé(s) dans son droit ou leurs droits, pourra ou pourront soumettre le cas sous forme de grief en la manière prévue dans cette convention.

ARTICLE XVI- PERIODE DE REPOS

16.00 Tous les employés bénéficient de deux périodes de repos de quinze (15) minutes payées par jour.

Ces périodes de repos seront accordées au plus tard deux heures et demie (2-1/2) après le début de l'équipe de travail; et deux heures et demie (2-1/2) après la période de repas.

Cependant, la période de repos, pour les employés travaillant sur l'équipe de jour, sera accordée une heure et demie (1-1/2) après la période de repas.

16.01 Les employés préposés aux bouilloires et aux machines fixes pourront être tenus d'effectuer la surveillance de leur équipement durant leur période de repos.

16.02 Un employé au rendement recevra l'équivalent de quinze (15) minutes à son taux horaire de base pour chacune des périodes de repos, en plus de ses gains journaliers au rendement.

16.03 Toutes autres absences pendant les heures de travail devront être autorisées par le contremaître ou le supérieur immédiat. Une telle autorisation ne sera pas refusée si elle est demandée pour des motifs raisonnables.

16.04 Tout employé qui fait du temps supplémentaire pour une période de plus de deux heures et demie (2-1/2), a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

ARTICLE XVII- SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

17.00 Dans le cas d'avis disciplinaire, de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Employeur convient de communiquer à l'employé par écrit les raisons qui ont motivé sa décision.

17.01 Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension, congédiement ou avis disciplinaire pourvu que l'employé déclare qu'il ne s'oppose pas à ce que l'Employeur fournisse ces renseignements au Syndicat.

17.02 Un employé régulier qui reçoit un avis disciplinaire, qui est suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévue dans cette convention.

17.03 Le cas de suspension ou de renvoi injustifié est arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi

que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs et de son obligation de se chercher du travail ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, mais il ne lui sera permis en aucune circonstance d'altérer l'ancienneté d'un employé.

ARTICLE XVIII- ANCIENNETE

- 18.00 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé depuis son dernier engagement avec l'Employeur.
- 18.01 Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque l'employé aura terminé sa période d'essai, telle que décrite à l'article 3.01. Après cette période, le droit d'ancienneté lui sera reconnu à partir de sa date d'engagement.
- 18.02 Un employé perd son droit d'ancienneté et les droits s'y rattachant:
1. s'il quitte volontairement son emploi;
 2. s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que le congédiement n'est pas renversé par entente mutuelle ou par décision d'arbitrage;
 3. s'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, à moins de circonstances hors de son contrôle;
 4. a) s'il est mis à pied pour une période excédant un an s'il a moins d'un an d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - b) s'il est mis à pied pour une période excédant deux ans s'il a un an d'ancienneté mais moins de deux ans d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - c) s'il est mis à pied pour une période excédant trois ans s'il a deux ans et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied.

5. si après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent cet appel;
 6. s'il est absent par maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Dans le cas de maladie pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois, l'employé malade accumule son ancienneté pour une période égale à son temps de service avec un maximum de vingt-quatre (24) mois. L'Employeur pourra faire examiner l'employé et faire vérifier la maladie prolongée pas plus d'une fois à tous les deux mois par un médecin de son choix;
 7. si l'employé en congé de maternité ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours après les délais prévus à l'article XXXII.
- 18.03 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les mises à pied de chaque année à la fermeture de l'usine et les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté de l'employé concerné.
- 18.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque employé et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste devra être publiée le 1er mai et une deuxième le 31 octobre de chaque année. Tout employé pourra dans les trente (30) jours suivant la publication de la liste à l'usine au tableau d'affichage porter plainte et exiger correction des listes, s'il y a lieu.
- Une liste d'ancienneté différente sera établie pour chacune des usines suivantes:
- Usine de Cap-aux-Meules,
 - Usine de Havre-Aubert,
 - Usine de farine.
- 18.05 Ce sera le devoir des employés d'avertir l'Employeur de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, l'Employeur ne sera pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication par écrit avec lui.

18.06 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'orienter ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher d'employés supplémentaires pour exécuter une fonction sans permettre, dans la mesure du possible, aux employés affectés normalement à cette fonction de compléter leur semaine régulière. A cette fin, l'Employeur pourra transférer les employés d'un département à l'autre.

18.07 Un employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail ou une période de douze (12) mois à compter de la date de sa promotion, selon la première échéance.

Après cette période écoulée, l'employé perd tous ses droits prévus à cette convention.

18.08 A compter de la liste d'ancienneté publiée le 31 octobre 1979, si deux ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté. Dans ces cas, l'ancienneté des employés concernés s'appliquera le plus tôt possible dès la première semaine d'embauche.

ARTICLE XIX- APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

19.00 Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, de retenir de préférence les services de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de promotion, de mise à pied et de rappel de main-d'oeuvre.

Aux fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé capable de remplir avec un rendement normal la tâche qui lui est confiée après une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables.

19.01 Quand il y a ouverture à l'un des postes au sein de l'unité de négociation, l'Employeur affichera cette ouverture aux tableaux durant cinq (5) jours ouvrables.

19.02 Les employés désirant obtenir ce poste devront faire application dans les cinq (5) jours ouvrables, sur une formule destinée à cette fin dont copie sera remise à l'employé.

19.03 L'Employeur choisira l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux ayant fait application et affichera ce choix aux tableaux d'affichage.

19.04 Copie de tout avis d'ouverture d'une tâche et de sélection de l'employé qualifié sera remise au Syndicat le jour même de son affichage.

19.05 Pendant la procédure d'affichage, l'Employeur peut combler temporairement le poste vacant pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables.

19.06 Aucune personne au service ou non de l'Employeur, qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation sauf:

- a) pour fins d'instruction ou d'initiation d'un employé à une nouvelle tâche;
- b) pour expérimenter une nouvelle méthode d'opération ou de production ou
- c) dans des cas d'urgence, lorsque l'employé qualifié n'est pas disponible dans un délai raisonnable en fonction de l'urgence.

Cependant, le contremaître de l'équipe d'entretien mécanique de l'usine de transformation ne sera pas soumis à cette règle et pourra, tout en ayant le statut d'un véritable contremaître, accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation affectés à l'entretien.

19.07 Lors d'une mise à pied ou d'un rappel au travail de moins d'une (1) journée, l'Employeur observera l'ancienneté par sections. Est réputé constituer une section différente pour les fins d'application de cette clause, la ou les fonctions groupées distinctement à cet effet à l'annexe "D" de cette convention.

ARTICLE XX- MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

- 20.00 Tout employé régi par cette convention requis de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une classification régie par la présente convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, à l'exception des périodes d'entraînement dont la durée ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux classifications qui est la mieux rémunérée, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.
- 20.01 Lorsqu'un employé couvert par la convention sera transféré définitivement de sa classification régulière à une classification qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sein par suite d'un manque de travail, ce salaire sera diminué ou augmenté à compter du jour et de l'heure de la mutation.
- Lorsqu'un employé sera transféré à une fonction accordant un salaire inférieur par suite d'un manque de travail, tel que prévu au paragraphe précédent, il pourra ne pas accepter ce transfert; il conservera néanmoins son ancienneté de même que son droit de rappel à toute autre fonction qui pourrait devenir disponible par la suite.
- 20.02 Nonobstant toutes dispositions à ce contraire, lorsqu'un employé exécute dans une même journée deux ou plusieurs fonctions ou classifications sans contrôle d'heures dans chacune des fonctions ou classifications concernées, il reçoit le salaire de la fonction ou de la classification la mieux rémunérée, y compris toute prime au rendement s'il y a lieu.

ARTICLE XXI- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

- 21.00 Tout employé assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens de l'article 100 du Code du Travail du Québec, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:
- a) L'employé doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix ou du Comité de griefs du Syndicat, soumettre par écrit son grief au gérant de production dans les douze (12) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;

- b) Si dans les six (6) jours qui suivent, le gérant de production n'a pas rendu sa décision par écrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci ou le Syndicat doit, s'il veut continuer le grief, le soumettre par écrit au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de six (6) jours;
- c) Si la décision du gérant de l'usine n'est pas rendue par écrit dans les douze (12) jours qui suivent la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé concerné, celui-ci peut par l'entremise de son Syndicat référer son cas à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit à l'Employeur.

Tout grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre choisi par entente mutuelle ou nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 21.01 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme non existant et abandonné à toutes fins que de droit.
- 21.02 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 21.03 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les samedis, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 21.04 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs employés est soumis au gérant de l'usine, tel que prévue au paragraphe 21.00 (a) ci-haut.
- 21.05 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et l'employé ou les employés qui ont soumis ce grief précis.

- 21.06 Les séances d'arbitrage sont tenues à Cap-aux-Meules ou à tout autre endroit déterminé par entente mutuelle entre les parties.
- 21.07 Le mandat de l'arbitre se limite à juger l'affaire en litige en fonction des termes de la convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter à la convention ni de faire abstraction d'aucune disposition de la convention.
- 21.08 Le jugement de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation de la convention relativement à ces faits sera final et exécutoire. Il lie les parties et tout employé visé par la sentence.
- 21.09 Les parties conviennent de faire tout ce qui peut raisonnablement dépendre d'elles pour faciliter à l'arbitre la compréhension de tous les aspects du problème qui lui est soumis, y compris la visite des lieux si nécessaire et le témoignage de toute personne pouvant éclairer le débat.
- 21.10 Tous les délais prescrits au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur, à l'étape appropriée de la procédure des griefs ou à l'arbitrage.

ARTICLE XXII- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, COMITÉS, PERMIS D'ABSENCE

- 22.00 Le Syndicat peut élire ou autrement nommer des délégués syndicaux à chacune des usines et sur chacun des postes de travail en nombre suffisant pour voir à l'administration efficace de la présente convention.
- L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître un délégué tant que son nom ne lui aura pas été communiqué par écrit par le Syndicat.
- 22.01 Pour les fins de rencontres avec la gérance pour discuter de tout grief qu'un employé et/ou le Syndicat voudrait présenter ou encore d'un grief qui serait présenté par l'Employeur, le Comité des Griefs sera composé de trois (3) membres dont le président du Syndicat local, le délégué en chef et un autre délégué qui pourra être l'un ou l'autre des délégués selon la nature du problème qui doit être étudié.

- 22.02 Les rencontres entre le Comité des Griefs et l'Employeur se tiendront pendant les heures de travail du poste de jour.
- 22.03 Un représentant ou aviseur du Syndicat, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, pourra aider et assister le Comité de négociation et le Comité des Griefs dans leurs représentations auprès de l'Employeur.
- 22.04 L'Employeur accordera une permission d'absence sans paie aux membres désignés par le Syndicat pour assister à des congrès syndicaux. Toutefois, cette permission sera accordée à pas plus de trois (3) dans chaque usine de poisson à la fois et de un (1) à l'usine de farine.
- 22.05 Pour éviter de trop déranger le travail, le Syndicat avisera au moins trois (3) jours à l'avance de l'absence de ses officiers, sauf dans le cas de griefs ou autres cas d'urgence.
- 22.06 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où le travail et l'efficacité seraient sérieusement affectés par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.
- 22.07 Lorsqu'un officier, un délégué ou un membre du Syndicat doit s'absenter de son travail pour affaires syndicales à la demande du Syndicat sans que l'Employeur soit responsable des gains de tel employé, l'Employeur continuera d'inscrire son temps et ses gains normaux (y compris la moyenne de ses gains au rendement), tout comme s'il avait travaillé, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et le Syndicat remboursera le montant total sur demande à la fin de chaque mois.
- 22.08 Un représentant extérieur du Syndicat pourra, pour affaires, téléphoner ou rencontrer des officiers du Syndicat local ou des employés sur les lieux du travail pendant les périodes de repos et l'heure du dîner ou pendant les heures de travail, après autorisation du gérant de l'usine pour une période de temps déterminée.
- 22.09 A l'occasion de la présentation et/ou de la discussion de griefs ou de la négociation de la convention collective avec les auto-

rités de l'Employeur ou ses représentants, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur, immédiatement s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE XXIII- AFFICHAGE

- 23.00 Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur.
- 23.01 Seuls les avis de convocation d'assemblée pourront être affichés sans autorisation. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

ARTICLE XXIV- COMITE DE SECURITE

- 24.00 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un comité de sécurité sera formé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par l'Employeur.
- 24.01 Ce comité aura pour but de favoriser le maintien des meilleurs standards de sécurité, de santé et d'hygiène des employés de l'usine. Il est interdit à ce comité de traiter des conditions de travail relevant de la convention collective de travail.
- L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail.
- 24.02 Lors de la participation à tous les travaux du comité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des employés ne subiront aucune perte de droits, de bénéfices, de salaires ou de revenus auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

- 24.03 Le comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.
- 24.04 Chacune des parties peut occasionnellement utiliser à ses frais l'aide d'un conseiller en matière de sécurité qui peut à cette fin visiter l'usine après un avis de trois (3) jours à la direction.
- 24.05 Les membres du comité conjoint de sécurité se réuniront aussi souvent que nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et au moins une fois par mois, pour discuter des questions de sécurité et de santé à l'une ou l'autre des usines.
- 24.06 Les membres du comité de sécurité feront une visite mensuelle de l'établissement, après quoi ils feront part de leurs observations et recommandations au gérant.
- 24.07 Un employé qui doit quitter son travail par suite d'un accident ne doit subir aucune diminution de ses gains le jour de l'accident en raison de cet accident, à condition que son défaut de revenir au travail ce jour-là soit justifié de l'avis d'un médecin ou d'une infirmière qualifiée.
- 24.08 Sujet aux dispositions de l'article 22.06, l'Employeur s'engage à libérer en même temps sept (7) délégués pour deux (2) jours consécutifs par année contractuelle et ce, sans perte de salaire pour ces employés y compris toute prime au rendement s'il y a lieu, afin qu'ils puissent suivre des cours de formation à la sécurité.
- 24.09 L'Employeur ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, à moins que le défaut d'effectuer ce travail ne mette en péril immédiat la sécurité d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- L'employé doit aviser immédiatement l'Employeur ou son représentant de l'existence de conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, lequel apportera les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

L'Employeur pourra affecter temporairement l'employé à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- 24.10 Les employés doivent respecter toutes les règles de sécurité en vigueur.

ARTICLE XXV- VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL FOURNIS

- 25.00 L'Employeur fournira à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des employés, tel qu'apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 25.01 Tout outil ou instrument de travail requis fourni gratuitement par l'Employeur demeure la propriété de l'Employeur, en tout temps et de pleins droits.
- 25.02 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, l'employé devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis. À défaut de quoi, il devra en défrayer le coût.
- 25.03 Tout employé, pour avoir droit à des vêtements ou outils neufs, devra produire les vêtements ou outils usagés lors de la demande de remplacement.
- 25.04 La distribution et le remplacement des vêtements, outils et instruments de travail sera faite d'une manière propre à prévenir les abus.
- 25.05 En cas de perte ou détérioration injustifiée ou anormale, l'employé devra remplacer ces vêtements, ces outils ou ces instruments à ses frais.
- 25.06 Un employé pourra se faire rembourser l'achat de vêtements ou outils, tel qu'apparaissant à l'annexe "C" pour fins de travail pourvu que ledit achat ait été préalablement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE XXVI- CONGES LOPS D'UN DECES

- 26.00 Tout employé régi par cette convention bénéficiera de cinq (5) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, et de trois (3) jours à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur.
- 26.01 A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru: deux (2) jours.
- 26.02 A l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé et de son conjoint et des petits enfants de l'employé: une (1) journée.
- 26.03 A l'occasion du mariage ou de la naissance d'un enfant: une (1) journée.
- 26.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 26.05 Les jours d'absence compteront de la date de l'événement et seront payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables; dans le cas de décès, l'absence se terminera le jour des funérailles sauf dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 26.06 Les jours d'absence prévus dans le présent article ne seront pas payés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacance inscrits dans la présente convention.

ARTICLE XXVII- REMUNERATION AU RENDEMENT

- 27.00 Le système de rémunération au rendement pour les trancheurs, tel que décrit à l'annexe "B" des présentes, forme partie intégrante de la présente convention.
- 27.01 Tout autre régime de rémunération au rendement que l'Employeur pourrait vouloir introduire pendant la durée de la convention doit faire l'objet d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE XXVIII- CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

- 28.00 L'Employeur fera tout en son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge, d'une incapacité ou d'une infirmité. La préférence à une tâche que cet employé peut accomplir lui sera donnée s'il y a entente entre les parties.
- 28.01 Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XXIX- REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.00 Tout avertissement oral sera donné en présence d'un délégué ou d'un officier du Syndicat.
- 29.01 Un employé ne sera tenu de signer aucune mesure disciplinaire.
- 29.02 Tout règlement de l'Employeur pour la conduite des employés doit être affiché et communiqué au Syndicat par écrit. Tels règlements doivent être raisonnables et ne pas venir en conflit avec les termes de la présente convention.
- Nonobstant ce qui est prévu à l'article XXI, le Syndicat a le droit de contester l'application ou le caractère d'un règlement, soit à l'occasion du grief individuel d'un employé, soit à l'occasion d'un grief collectif à cette fin spécifique.
- 29.03 a) Un avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de huit (8) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période.
- b) Un avis de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période.

ARTICLE XXX- ASSURANCE COLLECTIVE

- 30.00 L'Employeur s'engage à souscrire, à compter du 1er août 1981, et à maintenir en vigueur à l'année, aussi longtemps qu'un employé conserve ses droits d'ancienneté prévus à l'article XVIII de la présente convention, une police d'assurance sur la vie de chacun des employés réguliers de la façon suivante:
- a) \$6,000.00 pour tout employé marié, plus une assurance-vie pour les personnes à charge de \$1,000.00 par enfant (à compter de vingt-quatre (24) heures) et de \$2,000.00 pour le conjoint.
- b) \$3,000.00 pour tout employé célibataire.
- Les montants décrits en (a) et (b) doublent en cas de mort accidentelle.
- 30.01 Dans le cas d'un employé ayant perdu son ancienneté par suite d'une maladie prolongée, l'assurance-vie de cet employé demeure en vigueur aussi longtemps qu'il demeure totalement invalide, avec comme maximum son 65ième anniversaire de naissance ou sa date de retraite si antérieure.
- 30.02 Les primes pour telle police d'assurance sont défrayées entièrement par l'Employeur.
- 30.03 L'ancien régime d'assurance sur la vie pour les employés réguliers restera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau régime d'assurance-groupe.
- 30.04 A compter du 1er août 1981, une protection d'assurance-salaire est en vigueur en faveur des employés réguliers.
- 30.05 Tout employé ayant terminé sa période d'essai prévu à l'article 3.01 de la présente convention doit adhérer à la protection d'assurance-salaire.
- 30.06 L'Employeur convient de contribuer au paiement de la prime de la protection d'assurance-salaire, telle que décrite à l'annexe "E" de la présente convention, à raison de \$3.25 maximum par

employé par semaine, pour toutes les semaines où l'employé a été effectivement au travail.

- 30.07 Toute majoration de prime entraînée par une mauvaise expérience ou par une modification de la protection décrite à l'annexe "E" est payée entièrement par l'employé.
- 30.08 L'Employeur convient d'inscrire les employés à la protection d'assurance-salaire, d'effectuer les retenues sur la paie hebdomadaire de chaque employé et de faire parvenir à la fin de chaque mois la cotisation totale à l'assureur.
- 30.09 Le Syndicat convient que la protection d'assurance-salaire est enregistrable à la Commission d'Assurance-Chômage et que toute réduction des cotisations accordée par cette Commission suite à l'enregistrement demeure à l'Employeur.
- 30.10 Le Syndicat convient de remettre à l'Employeur une copie de la police maîtresse pour fins d'enregistrement.

ARTICLE XXXI- CONGES-MALADIE

- 31.00 A compter du 5 mai 1981, l'Employeur accordera à tous les employés une heure et demie (1-1/2) de congé-maladie payées par quarante (40) heures de travail.
- A compter du 5 mai 1982, l'Employeur accordera à tous les employés deux (2) heures de congé-maladie payées par quarante (40) heures de travail.
- 31.01 Les heures de congé-maladie accumulées ne sont payables qu'à compter de la deuxième journée d'une même maladie. Dans le cas d'un accident, ils sont payables à compter de la première journée.
- 31.02 Ces heures de congé-maladie ne sont accumulables qu'au cours d'une même année d'opération seulement et sont utilisables pour des maladies ou accidents autres que les accidents de travail ou les maladies industrielles.

- 31.03 Les heures de congé-maladie non utilisées par l'employé seront payées à 100% de son taux de salaire réel, au 31 octobre et à la fin des opérations de l'usine ou lors de sa mise à pied.

ARTICLE XXXII- CONGE DE MATERNITE

- 32.00 Une employée a droit à un congé de maternité sans solde à compter du début du cinquième mois de sa grossesse ou plus tôt selon l'avis de son médecin; tel congé se termine quatre (4) mois après la date d'accouchement ou plus tard selon l'avis de son médecin. L'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement et/ou de tout avis nécessitant la modification des délais mentionnés ci-haut.

Si le congé est prolongé sur recommandation du médecin, c'est alors l'article 18.02, paragraphe 6, qui s'applique à compter du début de la prolongation.

ARTICLE XXXIII- SOUS-CONTRAT

- 33.00 L'Employeur convient de ne pas donner à sous-contrat en tout ou en partie les opérations de ses usines.

ARTICLE XXXIV- DROITS ACQUIS

- 34.00 Aucun salaire ne pourra être réduit et aucun autre avantage stipulé dans l'ancienne convention et qui n'est pas modifié par la présente ne peut être enlevé à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE XXXV- DUREE DE LA CONVENTION

35.00 La présente convention prend effet à compter du jour de sa signature par les parties et demeure en vigueur jusqu'au 4 mai 1983 inclusivement. Les salaires sont rétroactifs au 5 mai 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à

CAP-AUX-MEULES, le 22...ième jour de juillet.....1981.

MADELIPECHE INC.

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE (LOCAL 7539)

J. L. L.
.....
.....
.....
.....

M. L. B.
.....
.....
.....
.....

Michel B.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES MINIMA

GR.	CLASSIFICATIONS	04.05.81	05.05.81	05.05.82	05.08.82
1	Nettoyage et lavage Aide à la cantine Aide aux boîtes	\$ 5.42	\$ 6.02	\$ 6.42	\$ 6.70
2	Pesée et emballage Mirage Vérification de la pesée Distribution des boîtes à emballer Alimentation de la baratte Sortie de la fileteuse mécanique Sortie de la baratte Sortie de la peuleuse Bailleuse Alimentation de la machine à envelopper Sortie de la machine à envelopper Travail général (finition)	\$ 5.47	\$ 6.07	\$ 6.47	\$ 6.75
3	Alimentation du tunnel de congélation Sortie du tunnel de congélation Alimentation de la peuleuse Travail général Nettoyage, lavage, etc. Opérateur de la baratte Transport du poisson après la pesée Lavage - bateau et quai Congélation - plateaux - général Préposé aux boîtes Tri du poisson (quai) Déchargement du poisson (usine) Préposé à la cantine Pesée avant l'emballage Pesée après filetage Mécanicien de machines fixes - sans certificat Alimentation du démembrant (crabe) Triage avant et après cuisson (crabe) Extraction - Chair des bras et pinces (crabe) Alimentation - Extraction chair de pattes (crabe)	\$ 5.52	\$ 6.12	\$ 6.52	\$ 6.80

(suite)

ANNEXE "A"

ANNEXE "B"

GR.	CLASSIFICATIONS	04.05.81	05.05.81	05.05.82	05.08.82
4	Inspection (contrôle qualité) Fileyeurs manuels Pesée (quai) Déchargement (cale) Emballage - Pesée - Entreposage (Usine Farine) Alimentation de la fileteuse Démembrement (crabe) Découpage des pinces (crabe) Premiers soins Réservoirs à poisson (général) Pesée avant filetage	\$ 5.57	\$ 6.17	\$ 6.57	\$ 6.85
5	Congélation (opérateur) Chariot élévateur Usine d'évaporation (Usine Farine) Séchage (Usine Farine) Usine d'extraction d'huile (Usine Farine)	\$ 5.62	\$ 6.22	\$ 6.62	\$ 6.90
6	Camionneurs	\$ 5.72	\$ 6.32	\$ 6.72	\$ 7.00
7	Opérateur des bouilloires Opérateur de la presse à poisson Mécanicien d'entretien Mécanicien de machines fixes - 41ème classe	\$ 6.28	\$ 6.88	\$ 7.28	\$ 7.56
8	Mécanicien de machines fixes - 31ème classe	\$ 6.53	\$ 7.33	\$ 7.73	\$ 8.01
9	Mécanicien de machines fixes - 21ème classe	\$ 6.78	\$ 7.88	\$ 8.28	\$ 8.56

TRANCHAGE AU RENDEMENT

I- Les taux pour les trancheurs travaillant au rendement sur l'équipe de jour seront les suivants:

A. A compter du 5 mai 1981

Pour toutes les espèces de poisson:

- Pour chaque 100 livres de filet: \$6.17

B. A compter de la date de la signature

1. Pour le sébaste:	Date de Signature	05.05.82	05.08.82
a) Si le compte-poisson est moins de 105 poissons par 75 livres de poisson entier, - Pour chaque 100 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
b) Si le compte-poisson est de 105 à 140 poissons par 75 livres de poisson entier, - Pour chaque 90 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
c) Si le compte-poisson est plus de 140 poisson par 75 livres de poisson entier, - Pour chaque 85 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85
2. Pour les autres espèces:			
- Pour chaque 100 livres de filet \$ 6.17		\$ 6.57	\$ 6.85

(suite)

ANNEXE "B"

- II- Les taux pour les trancheurs travaillant au rendement sur l'équipe de soir seront ceux mentionnés ci-haut majorés de 0.21¢.

NOTES:

1. Le compte-poisson moyen pour une journée sera établi par le contremaître sur la base d'échantillons, à raison d'un échantillon de 75 livres par heure pris au milieu de chaque table de tranchage.
2. Si un trancheur travaille au rendement en temps supplémentaire, il sera rémunéré en fonction des dispositions applicables de la présente convention.

ANNEXE "C"

VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL FOURNIS

L'usine convient de mettre à la disposition de ses employés les vêtements et outils nécessaires selon les termes de la convention.

DECHARGEMENT

Couvre-tout en caoutchouc ou salopette
Gants
Casque de sécurité
Bottes
Bottes de sécurité si nécessaire

TRANCHAGE

Tabliers
Bottes
Gants de caoutchouc ou de cotton
Couteau
Queue de rat, pierre ou lime
Botte de sécurité en cuir au coût de \$20.00/paire
à la charge de l'employé

EMPLOYES QUI ALIMENTENT LES MACHINES

Tabliers
Bottes
Gants

MIRAGE ET TRIMAGE

Tabliers, pinces et ciseaux
Gants et bottes

(suite)

ANNEXE "C"

EMPLOYES FEMININS

Coiffes
Sarhaus ou uniformes selon les normes
Tabliers
Bottes doublées (1)
Gants
Protecteur en polythène
Pesée après filetage: Sarrau ou uniforme

- (1) Au renouvellement du stock en main à la date de la signature.

CONGELATION

Gants de coton
Bottines de sécurité si nécessaire
Gants de caoutchouc
Casques de sécurité
Bottes et habit thermos

LAVAGE

Couvre-tout en caoutchouc
Bottes
Gants de caoutchouc

AUTRES EMPLOYES

Casque de sécurité si nécessaire
Tabliers si nécessaire
Bottes si nécessaire
Gants si nécessaire

USINE DE FARINE:

Général:
Casque de sécurité
Protège-oreille
Lunette de sécurité si nécessaire
Salopette (1 par saison maximum)

(suite)

ANNEXE "C"

Réservoirs:

Casque de sécurité
Lunette de sécurité si nécessaire
Habit de caoutchouc
Bottes de caoutchouc
Gants
Une salopette maximum par saison

MACHINES FIXES

Deux (2) habits thermos à la disposition du groupe de mécanicien
Casque de sécurité lorsque nécessaire
Bottes de sécurité
Salopette
Gants

MECANICIENS D'ENTRETIEN ET/OU OPERATEURS DE CHAUDIERE

Habit de caoutchouc (préposés aux fileteuses mécaniques)
Bottes de sécurité
Sarrau
Casque de sécurité
Gants
Lunette de sécurité

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS POUR MISES A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL
DE MOINS D'UNE (1) JOURNEE

<u>Sections</u>	<u>Usine de Cap-aux-Meules</u>
1.	Pesée au déchargement
2.	Déchargement
3.	Entreposage
4.	Chambre de réception
5.	Pesée avant filetage
6.	Filetage
7.	Transporteur de plats (filetage)
8.	Laveur de jour
9.	Congélation
10.	Chauffeur de chariot-élevateur
11.	Premiers soins
12.	Contrôle de qualité
13.	Camionneur
14.	Entretien mécanique
15.	Entretien sanitaire
16.	Réfrigération
17.	Tous les autres postes

(suite)

ANNEXE "D"

<u>Sections</u>	<u>Usine de Havre-Aubert</u>
1.	Pesée au déchargement
2.	Déchargement et entreposage
3.	Chambre de réception
4.	Dénembrement
5.	Rouleau à pattes
6.	Scies à pinces
7.	Rouleau à corps
8.	Sortie du cuiseur et saumurage
9.	Pesée avant emballage
10.	Emballage
11.	Congélation
12.	Chauffeur de chariot-élevateur
13.	Opérateur de bouilloire
14.	Premiers soins
15.	Laveur de jour
16.	Entretien mécanique
17.	Entretien sanitaire
18.	Tous les autres postes
	- Lavage de plats
	- Habillage de pannes
	- Décorticage
	- Triage après dénombrement
	- Triage des pattes sur convoyeur
	- Coupage des pattes mal démembrées
	- Mirage
	- Triage après le rouleau à pattes
	- etc.

ANNEXE "E"

ASSURANCE-SALAIRE

Indemnité hebdomadaire	\$189.00
Délai de carence en cas d'hospitalisation	0 jour
Délai de carence en cas d'accident	0 jour
Délai de carence en cas de maladie	7 jours
Durée maximum des prestations	52 semaines

Enregistrable à la C.A.C.

- Aucune prime n'est exigible pour l'assuré invalide à partir du premier (1er) du mois qui suit le début de l'invalidité.
- L'assuré invalide un (1) mois avant la date de l'avis de mise à pied continue de percevoir les prestations aussi longtemps que dure son invalidité avec un maximum de 52 semaines.
- Pour les autres assurés la protection cesse le jour de la mise à pied et reprend le jour du rappel au travail prévu à la convention collective.
- Lors d'une grève ou d'un lock-out supérieur à quatorze (14) jours, les invalidités en cours au début de la grève ou du lock-out continuent de faire l'objet de prestations tandis que les invalidités qui commencent pendant la grève ou le lock-out ne font l'objet de prestations qu'après la reprise du travail seulement.
- Aucune clause ne restreint le droit de l'assuré aux prestations si ce n'est le fait d'être au travail à plein-temps et à plein salaire le jour de la mise en vigueur de la protection.

ENTENTE RELATIVE AUX TAUX DE SALAIRE HORAIRES DE

Monsieur Edouard N. Cyr, mécanicien d'entretien

Considérant que cet employé reçoit actuellement un salaire supérieur à celui fixé par la convention collective pour sa classification,

Les parties conviennent entre elles ce qui suit:

1. Monsieur Edouard N. Cyr sera considéré comme un cas spécial relativement aux taux de salaire;
2. cet employé continuera d'être payé à un taux de salaire horaire équivalent à celui du groupe 7 plus 0.13¢;
3. les taux de salaires horaires applicables à cet employé seront les suivants:

04.05.81	05.05.81	05.05.82	05.08.82
\$ 6.41	\$ 7.01	\$ 7.41	\$ 7.69

CAP-AUX-NEULES, le 22...ième jour de ...juillet... 1981.

MADELIPECHE INC.

Michel Bouchard
Lionel Gervais
...

LES METALLURGISTES UNIS
 D'AMERIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bouchard
Jean... Dupont
Jean-Paul Darré
Michel Gervais

LETRE D'ENTENTE

RELATIVE AUX SEMAINES REDUITES DE TRAVAIL

L'Employeur reconnaît qu'en certaines circonstances, à cause de l'irrégularité des arrivages du poisson ou à cause d'autres circonstances hors du contrôle de l'Employeur, des employés peuvent être pénalisés au niveau des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social, par des semaines réduites de travail qui sont parfois inévitables.

L'Employeur s'engage donc à prendre tous les moyens légaux à sa disposition pour éviter à ses employés ces semaines réduites de revenu. D'abord en tentant dans toute la mesure du possible de céder les arrivages du poisson à un rythme aussi régulier que les circonstances le permettront, et ensuite, si elle peut le faire légalement, en vertu des Règlements ou d'une tolérance selon le cas, en permettant à ses employés d'utiliser un système de "mise de côté" (banque) dans le cas des semaines réduites inévitables de façon à ne jamais retirer moins pour une semaine d'emploi "officiel", que l'équivalent de quarante (40) heures de paie à son taux régulier, y compris la prime au rendement s'il y a lieu, étant entendu qu'un employé ne pourra pas accumuler et recevoir pour toute semaine donnée plus que l'équivalent de cinquante-deux (52) heures à son taux régulier sauf s'il a réellement droit à tel excédent pour du travail effectué totalement au cours de ladite semaine.

CAP-AUX-MEULES, ce 29... ième jour du mois de juillet 1981

MADELIPECHE INC.

J. J. J.

LETRE D'ENTENTE

RELATIVE A L'UTILISATION DES FILETEUSES MECANIQUES

POUR LE SEBASTE

L'Employeur convient:

1. que les fileteuses mécaniques pour le sebaste ne seront pas utilisées de préférence aux fileteurs manuels qui occupaient ce poste le 31 décembre 1978.
2. que ce n'est pas l'intention de l'Employeur d'utiliser les fileteuses mécaniques pour éliminer les fileteurs manuels qui occupaient ce poste le 31 décembre 1978 ou pour réduire leur semaine normale de travail.

CAP-AUX-MEULES ce 29... ième jour du mois de juillet 1981

MADELIPECHE INC.

J. J. J.

LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE AUX EMPLOYES DE L'EQUIPE SANITAIRE

L'Employeur convient de continuer durant la convention 1981-83 la pratique appliquée durant la convention expirée le 4 mai 1981 concernant le calcul des heures travaillées par les employés de l'équipe d'entretien sanitaire, à savoir:

que les employés de cette équipe, lorsqu'ils sont appelés à faire le lavage complet de l'équipement dans le cadre de leur journée régulière de travail, recevront le salaire d'une journée complète même s'ils ne travaillent pas effectivement durant huit (8) heures à la condition que le travail soit exécuté de façon normale et que l'état de propreté des lieux et de l'équipement le démontre.

CAP-AUX-MEULES, ce 29. ième jour du mois de *juillet*... 1981.

MADELIPECHE INC.

Guichard

ENTENTE RELATIVE AU BONI AU DEBARQUEMENT

- A. A compter de la date de la signature de la convention, les neuf (9) employés du débarquement, incluant deux (2) employés à la salle d'entreposage, recevront un boni de groupe de base de 0.35¢ par 100 livres sur le nombre moyen de livres débarquées au-dessus de 10,000 livres à l'heure, pour la moyenne d'heures par employé travaillées dans une semaine moins une allocation de 10% des heures pour le déplacement des bateaux. Ce boni de groupe est réparti également entre chaque employé.
- B. Les quatre (4) employés affectés au travail dans la cale recevront, en plus de leur part du boni de groupe de base prévu en A, un boni de groupe additionnel de 0.02¢ par 100 livres, calculé de la façon prévue au paragraphe précédent. Ce boni de groupe est réparti également entre ces quatre (4) employés.
- C. Les deux (2) employés affectés à la salle d'entreposage recevront, en plus de leur part du boni de groupe de base, un boni de groupe de 0.35¢ par 100 livres sur le nombre de livres déchargées directement à la salle d'entreposage sans passer par le débarquement régulier. Ce boni est réparti également entre ces deux (2) employés.

CAP-AUX-MEULES, ce 29. ième jour du mois de *juillet*... 1981.

MADELIPECHE INC.

Guichard
Leonard Hasevaul
Jean Hasevaul

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bonenfant
Jean Hasevaul
Jean-Paul Hasevaul

Michel Hasevaul

ENTENTE RELATIVE AUX EMPLOYES DE
L'USINE DE FARINE

L'employeur convient d'embaucher à son usine de Cap-aux-Meules, en priorité sur tout nouvel employé, les employés possédant déjà de l'ancienneté à l'usine de farine.

Il est de plus entendu que ces employés continueront d'accumuler leur ancienneté à l'usine de farine, le tout en conformité avec l'article XVIII de la présente convention.

L'ancienneté de ces employés à l'usine de Cap-aux-Meules sera effective à compter du 5 mai 1981.

CAP-AUX-MEULES, ce 22^e ième jour du mois de *juillet* 1981.

MADELIPÈCHE INC.

Michel
Leonard
John

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMÉRIQUE (LOCAL 7539)

Michel Bonjard
Jacques
Michel
Jean Paul
Michel

NOTES