



A.N. (25054-07)

DÉPÔT 5721-6

Dépôt N°: 8,5 0 8 1 0,9

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

Certificat accordé  Dépôt refusé 05721-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27076-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-07-27	85-08-13		85-07-27	87-07-15	291

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs Spécialisés en Charcuterie de Magog - CSD</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Culinar Inc</b> Groupe Produits Réfrigérés (Usine de Magog) 2 Complexe Desjardins, bur.1610 Montréal, QC. H5B 1B2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Taillefer</b> Att: M. Henri Bourassa 239 rue Dollard Magog, QC. J1X 2M5	E.V. 239 rue Dollard, Magog  Région <u>95-30</u> Activité <u>1011 (5)</u> Affiliation <u>12</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

- Article 39 déposé pour changement de nom de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-08-27

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

RECHERCHE

DECISION

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 16 septembre 1976 et modifiée les 29 septembre 1976, 10 novembre 1978, 10 avril 1981 et 24 novembre 1983, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés préposés à l'entretien, des employés de bureau, du personnel de laboratoire et de vente".

VU les requêtes en amendement soumise le 13 août 1985, par les parties pour que les désignations de l'association accréditée et de l'employeur apparaissent au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

57216 CT.85-09-M-174

DOSSIER: M-27076-01

CAS: MD-059-08-85  
MD-060-08-85

MONTREAL, le 16 septembre 1985

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPECIA-  
LISES EN CHARCUTERIE DE MAGOG  
1027, rue Pacifique  
Sherbrooke (Québec)  
J1H 2G3

(Auparavant: Syndicat des Travail-  
leurs spécialisés en  
charcuterie de Magog  
CSD)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(Taillefer Usine de Magog)  
2, Complexe Desjardins  
Bureau 1610  
Montréal (Québec)  
H5B 1B2

(Auparavant: Culinar Inc.  
Division Taillefer)

EMPLOYEUR

DECISION

**VU** l'accréditation qui lui a été  
accordée le 16 septembre 1976 et modifiée les 29 septembre  
1976, 10 novembre 1978, 10 avril 1981 et 24 novembre 1983,  
l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code  
du travail à l'exception des  
employés préposés à l'entretien, des  
employés de bureau, du personnel de  
laboratoire et de vente".

**VU** les requêtes en amendement sou-  
misent le 13 août 1985, par les parties pour que les  
désignations de l'association accréditée et de l'employeur  
apparaissent au certificat d'accréditation;

**CONSIDERANT** que cette requête est  
conjointe;

'85 SEP 16 14:34

RECEVU  
LE 16 SEPTEMBRE 1985

**CONSIDERANT** que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

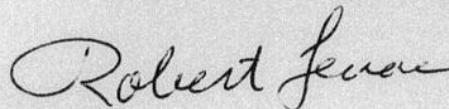
**POUR CES MOTIFS,** le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée ainsi que celle de l'employeur en celle de:

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE DE  
MAGOG"

-et-

"LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(Taillefer Usine de Magog)"

Commissaire général du travail



ROBERT LEVAC

RL/dd

27076-01 (25054-07)

5781-6

57p.

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
Groupe Produits Réfrigérés  
( usine de Magog)

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: Le Syndicat des Travailleurs  
Spécialisés en Charcuterie  
de Magog.

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

## TABLE DES MATIERES

Article I:	Interprétation des termes
Article II:	Juridiction, reconnaissance et contrats
Article III:	But de la convention
Article IV:	Droits de la direction - Droit de gestion - Droit de travail
Article V:	Adhésion et sécurité syndicale
Article VI:	Affaires syndicales - Représentation syndicale - Absences syndicales
Article VII:	Relations de travail - Comité de Relations de Travail - Modalité de grief - Modalité d'arbitrage
Article VIII:	Mesures correctives - Règlements d'entreprise - Modalité des mesures disciplinaires
Article IX:	Ancienneté - Application de l'ancienneté - Conservation et accumulation de l'ancienneté - Perte d'ancienneté - Garantie de travail
Article X:	Avis de postes vacants - Modalité d'ouverture - Nomination et période d'essai - Entraînement et promotion - Modalité d'abolition - Modification de poste
Article XI:	Mise à pied et rappel

Article XII:	Mutation temporaire
Article XIII:	Semaine de travail
Article XIV:	Horaire de travail - Heures de travail - Période de repas - Période de repos
Article XV:	Heures supplémentaire - modalité - paiement
Article XVI:	Congés annuels - Nombre - Modalité - Paiement
Article XVII:	Congés fériés - Nombre - Modalité - Paiement
Article XVIII:	Congés sociaux - Nombre - Paiement
Article XIX:	Congé sans paie - Quantum - Modalité
Article XX:	Congé de maternité - Quantum - Modalité
Article XXI:	Affaires sociales - Assurances collectives - Qualité de vie - Santé-Sécurité - Absence maladie

Article XXII	Rémunération
	- Modalité de la paie
	- Les primes
	- Taux horaire
	- Les augmentations générales
Article XXIII:	L'opérateur de ligne
Article XXIV:	Généralités
	- Achats de marchandises
	- Juré-Témoin
	- Les grèves - contres-grèves
Article XXV:	Durée de la convention collective
Annexe A:	Départements, classes, titres d'emploi, période d'essai
Annexe B:	Système de contrôle du désossage

## ARTICLE I INTERPRETATION DES TERMES

Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Si une ordonnance, décret ou une loi d'ordre public rend nul un article ou un paragraphe de la présente convention collective celle-ci est lue comme si l'article ou le paragraphe n'existait pas.

Aucun article ou paragraphe de la présente convention collective n'est inférieur à ce que stipule toute ordonnance, décret ou loi applicable aux salariés régis par ladite convention collective.

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

Le genre masculin étant utilisé aussi pour le féminin on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu, et, à moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

Dans la présente convention collective à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) salarié: tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions du paragraphe 2.01 a) et b).

b) salarié régulier: tout salarié qui a terminé sa période de probation.

c) salarié en probation: tout salarié embauché comme salarié régulier qui n'a pas terminé sa période de probation.

d) programmation de travail: signifie l'assignation d'un salarié à des jours de travail déterminées et la fixation de l'horaire de travail en temps normal de ce salarié pour chacun des jours.

e) Département: signifie un ensemble de branche administrative et/ou de production. Pour les besoins de la présente convention collective les départements sont les suivants:

- Transformation
- Emballage
- Expédition-Réception
- Salubrité (nuit)

f) Département d'origine: signifie le département dans lequel un salarié est classé selon la modalité de l'article X.

g) Département d'appartenance temporaire: signifie le département dans lequel un salarié se retrouve par déplacement. Il est considéré comme étant en situation de mise à pied.

h) Semaine régulière de travail: signifie la période de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures et ce du lundi au vendredi inclusivement sauf pour les salariés dont les heures régulières débutent ou se terminent samedi ou débutent ou se terminent le dimanche.

i) Travail rattaché aux départements: signifie un travail rattaché aux opérations de l'usine s'accomplissant dans un département en particulier à moins d'entente contraire.

j) Connaissance du fait: l'instant où le salarié est physiquement en mesure de constater un fait.

k) salarié étudiant: salarié embauché durant sa période de vacance scolaire pour remplacer des salariés réguliers en période de vacances.

l) année de convention: période de douze (12) mois qui suit le début de la convention collective.

m) grief: toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou discrimination et/ou d'abus de pouvoir et/ou de mesure disciplinaire.

n) jour: signifie jour de calendrier.

o) jour ouvrable: signifie jour de la semaine durant lequel du travail s'effectue dans l'établissement. Pour les fins des présentes, le samedi, le dimanche et les jours fériés ne sont pas des jours ouvrables.

p) mise à pied: signifie un salarié qui est sans emploi à l'extérieur de l'usine de façon temporaire en raison de son ancienneté.

q) situation de mise à pied: signifie un salarié qui en raison d'une baisse de production, se retrouve sans emploi dans son département, mais que toutefois son ancienneté lui permet de demeurer dans l'usine dans un autre département que le sien.

r) mutation temporaire: signifie le déplacement d'un salarié d'un poste à un autre peu importe qu'il s'agisse d'une permutation, d'une promotion ou d'une rétrogradation à l'intérieur du même département sauf dans les cas prévues au paragraphe 12.02 de la présente convention collective.

s) salarié qualifié: salarié ayant déjà été classé sur le poste (titulaire du poste)

En cas de désaccord sur l'interprétation des termes qui n'ont pas été interprétés dans le présent article les parties utilisent pour fins de référence le dictionnaire Canadien des Relations de Travail Gérard Dion.

ARTICLE II JURIDICTION, RECONNAISSANCE ET  
CONTRATS.

JURIDICTION

2.01 a) La présente convention s'applique à tous les salariés à l'emploi des Aliments Culinar Inc. groupe Produits Réfrigérés (usine de Magog) couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Travailleurs Spécialisés en Charcuterie de Magog, par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province du Québec en date du 16 septembre 1976 et amendé le 10 novembre 1978 et 18 février 1981 envers le groupe de salariés suivants:

"Tous les salariés au sens du code du Travail à l'exception des salariés préposés à l'entretien des salariés de bureau, du personnel de laboratoire et de vente".

b) La présente convention ne s'applique pas aux gardiens de sécurité.

RECONNAISSANCE

2.02 La compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés des Aliments Culinar Inc. Groupe Produits Réfrigérés (usine de Magog). Le tout tel que défini par le certificat d'accréditation.

CONTRATS

2.03 a) Si du travail ou un service précisément effectué par un salarié régi par la convention est donné à contrat ou à sous-contrat en partie ou en entier, à une compagnie ou contracteur individuel et que le poste du salarié est affecté l'Employeur et le Syndicat mettent tout en oeuvre pour réorienter le salarié à l'intérieur du personnel, sans perte de salaire. Toutefois s'il était impossible de ce faire, le salarié occupe un poste inférieur payé à son taux de salaire antérieur jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un poste équitable et ne bénéficie des augmentations de salaire qu'au moment où son nouveau taux de classification atteint le taux de salaire qui lui est payé pour son ancien poste.

2.03 b) Dans l'éventualité d'une amélioration ou d'une modification technique ou technologique l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations. Dans un tel cas, l'Employeur considère les remarques ou suggestions des syndiqués.

ARTICLE III BUT DE LA CONVENTION

3.01 Cette convention a pour but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale et à arrêter des conditions justes et équitables pour tous les salariés couverts par les dispositions de la présente convention. Dans le but d'accroître le développement de l'entreprise l'Employeur et les syndiqués collaborent dans la mise en place de modalités favorisant de meilleures performances et de meilleurs rendements.

## ARTICLE IV DROITS DE LA DIRECTION

### DROIT DE GESTION

4.01 Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous les aspects appartient à l'Employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention collective et de la loi, et l'exercice des droits de gérance est sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention le tout sujet à la modalité de griefs et d'arbitrage.

Sans limiter la généralité de ce qui précède le droit de gérance comprend;

a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;

b) le droit d'ajuster l'entreprise à l'évolution du marché;

c) le droit de prendre les mesures pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement et la protection des salariés, de l'entreprise et de l'équipement;

d) le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;

e) le droit de discipliner les salariés pour juste cause dans le cadre des mesures prévues par la convention collective.

### DROIT DE TRAVAIL

4.02 Dans le but de préciser le travail du Contremaître et du salarié, l'Employeur reconnaît que le Contremaître n'effectue pas du travail habituellement exécuté par un salarié sauf;

a) pour fins d'entraînement,

b) dans les cas d'urgence signifiant une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée sans causer des dommages sérieux et qui nécessite une intervention immédiate.

c) pour remplacer un salarié absent ou en retard, une période d'une (1) heure au maximum.

d) les gardiens de sécurité n'exécutent aucun travail accompli par les salariés de l'unité de négociation.

## ARTICLE V ADHESION ET SECURITE SYNDICALE

5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout salarié actuel doit comme condition du maintien de l'emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention, en autant qu'il soit toujours membre de l'unité de négociation.

5.02 Il est bien entendu que l'Employeur a discrétion de remercier ou non de ses services un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du syndicat si l'Employeur décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier est assujéti à la disposition du paragraphe 5.05 tout comme s'il était membre du syndicat.

5.03 Tout nouveau salarié (salarié en probation, salarié étudiant) doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat en remplissant, à cet effet, sa demande d'adhésion au bureau des Ressources Humaines lors de son embauche et de payer à cet effet son droit d'entrée équivalent aux taux d'une cotisation syndicale hebdomadaire.

5.04 Au cas ou le salarié néglige de se conformer aux dispositions de l'article sur l'adhésion et sécurité syndicale, le Syndicat a le droit d'exiger que tel salarié ne soit pas engagé ou soit remercié de ses services.

5.05 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de chaque salarié régis par la présente convention une somme équivalente aux cotisations du Syndicat, telle que fixée par règlement dudit Syndicat. Tout salarié qui conteste cette décision de l'Employeur est soumis aux prescriptions du paragraphe 5.02.

L'Employeur effectue ces déductions en fait mensuellement remise au trésorier du Syndicat, accompagnée d'un bordereau indiquant le montant prélevé à chaque salarié, dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit ledit prélèvement. Ce travail est fait à titre gratuit. Ce dernier avise l'Employeur par écrit, de tout changement dans le montant de la cotisation.

## ARTICLE VI AFFAIRES SYNDICALES

### REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 a) L'Employeur s'engage à reconnaître le conseiller syndical et à le recevoir sur rendez-vous à la demande du syndicat.

6.01 b) Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat peut nommer un (1) délégué par département, un (1) délégué de quart et, faire connaître à l'Employeur le nom de ces salariés choisis. Le nombre de délégués peut être modifié par entente entre les parties.

6.01 c) Le délégué de département doit s'acquitter de sa fonction syndicale dans son département, le délégué de quart sur son quart, l'officier syndical dans l'usine. Toutes ces activités syndicales ne doivent en aucun temps nuire aux opérations de l'usine. Le représentant syndical doit remplir en tout temps sa tâche de salarié, à moins d'en être excusé par l'Employeur sur demande préalable du salarié, laquelle ne doit pas lui être refusée indûment.

6.01 d) Le Syndicat peut arborer, sur un tableau aménagé par l'Employeur à la cafétéria, tout avis de convocation signé par un officier syndical. Copie de l'avis de convocation est remise à l'Employeur au moment de l'affichage. En ce qui concerne les autres avis syndicaux signés par un officier syndical, le Syndicat peut les arborer sur ledit tableau, toutefois ces avis doivent être soumis à l'Employeur au préalable. L'Employeur ne peut refuser la permission d'arborer de tels avis sans motif raisonnable et dans un délai n'excédant pas un (1) jour.

### ABSENCES SYNDICALES

6.02 a) Un maximum de trois (3) délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales jusqu'à concurrence d'un total de quatre vingt seize (96) heures ouvrables par année de convention sans perte de salaire pour l'ensemble des délégués ou officiers choisis par le Syndicat. Si une absence de plus de trois (3) salariés est nécessaire, le Syndicat avise d'abord l'Employeur. Cependant si l'absence de plus de deux (2) salariés du même département est nécessaire, le Syndicat doit alors obtenir la permission de l'Employeur et toute absence en surplus de quatre-vingt-seize (96) heures ouvrables est sans solde. Le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur dans tous les cas de libérations le nom des salariés désignés au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

6.02 b) Lorsqu'une réunion est fixée entre l'Employeur et le Syndicat à l'intérieur ou à l'extérieure de l'usine pour des rencontres de négociations et/ou de conciliation, l'Employeur rémunère les heures que perdent effectivement les quatre (4) membres du comité de négociation en rapport avec leur programmation de travail comme si elles avaient été travaillées incluant les primes s'il y a lieu, jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis.

## ARTICLE VII RELATIONS DE TRAVAIL

### COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

7.01 a) L'Employeur et le Syndicat accepte de former un comité dit "Comité de relations de travail".

7.01 b) Ce comité a pour but la promotion de l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés. Ce comité se réunit à tous les premiers jeudi de chaque mois.

7.01 c) Le comité est formé des représentants suivants:

1- Trois (3) représentants de l'Employeur, ils peuvent avoir recours à d'autres représentants intérieurs ou extérieurs à l'entreprise.

2- Trois (3) représentants du Syndicat, ils peuvent avoir recours aux services d'experts ou représentants extérieurs et intérieurs à l'entreprise.

7.01 d) Les représentants de l'Employeur et du Syndicat ont à ce comité le mandat de:

1- Régler tout incident pouvant mettre en cause un salarié et/ou un représentant de l'Employeur.

2- Régler toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail.

3- Discuter et régler, s'il y a lieu, les griefs qui ont franchis la deuxième étape.

7.01 e) Lors de discussions d'un litige particulier à un département et aux salariés de ce département, le délégué syndical de ce département peut être convoqué et, toute autre personne ressource susceptible d'apporter des faits nouveaux à ce litige.

7.01 f) Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire, contestée par un grief et dont le cas est référé au comité des relations de travail, a le droit de rencontrer le comité pour donner sa version des faits avant que ce dernier discute de son cas.

7.01 g) Lorsqu'une réunion est fixée entre l'Employeur et le Syndicat à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine pour traiter des relations de travail, l'Employeur rémunère chaque membre de ce comité pour quatre (4) heures à leur taux horaire régulier lorsque la réunion se tient sur une période de quatre (4) heures et moins. Lorsque la réunion se prolonge au delà de quatre (4) heures ils sont rémunérés pour huit (8) heures.

#### MODALITE DE GRIEFS

7.02 a) Les parties aux présentes doivent s'efforcer honnêtement de régler immédiatement et sans délai un grief.

7.02 b) Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soulever un grief. Un tel grief est traité de la façon suivante:

7.02 c) Le salarié est libre de présenter le grief individuellement ou en groupe selon son désir; de plus, le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part d'un ou de plusieurs salariés.

7.02 d) Le grief peut être signé par un salarié, des salariés ou par un représentant officiel du Syndicat.

7.02 e) Première étape: le plaignant présente son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le fait qui donne lieu à la naissance du grief.

7.02 f) Dans le cas d'un salarié qui revient au travail suite à une absence prévue par la présente convention collective, celui-ci a quinze (15) jours à partir de la date de son retour au travail pour formuler tout grief relatif à des événements survenus pendant son absence et qui lui serait préjudiciables. Toute réclamation dans un tel cas ne peut toutefois excéder 90 jours d'absences sauf dans les cas prévus au paragraphe 7.03 i).

7.02 g) Un représentant du Syndicat peut accompagner celui ou ceux qui dépose(nt) un grief. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.

7.02 h) Deuxième étape: si la réponse du supérieur immédiat n'est pas donnée dans le délai prescrit ci-haut ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit à l'administrateur du personnel ou à son représentant autorisé dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent les délais prévus à la première étape. L'administrateur du personnel ou son représentant autorisé doit donner sa réponse écrite au grief dans les quinze (15) jours de calendrier après la réception du grief.

#### MODALITE D'ARBITRAGE

7.03 a) Si l'administrateur du personnel ou son représentant autorisé ne donne pas sa réponse dans le délai prescrit ci-haut ou si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les délais prévus, le Syndicat ou l'Employeur peut déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant les délais prévus au paragraphe 7.02 h) en communiquant par écrit sa décision à l'autre partie. Au cas d'arbitrage, le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord, dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis d'arbitrage nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

7.03 b) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties. L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec ses termes et dispositions. La décision de l'arbitre doit être appliquée dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant la communication qui est faite aux parties.

7.03 c) Les honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

7.03 d) Les parties d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la présente modalité.

7.03 e) Si l'arbitre conclut au maintien du grief en tout ou en partie, il peut en outre statuer en sa décision sur le remède à apporter à la situation du salarié et sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris ce que le salarié a pu gagner pendant la période.

7.03 f) Les deux (2) parties conviennent que l'Employeur ne peut exiger d'un salarié plus d'une charge normale de travail telle que définie par les normes de génie industriel reconnue par le Bureau International du Travail.

7.03 g) En cas de contestation de la charge de travail exigée d'un salarié, le plaignant se sert de la modalité régulière de grief incluant l'arbitrage.

Toutefois l'arbitre est choisi parmi des personnes ayant une compétence reconnue en ce domaine, soit entre M. Paul Imbeault, M. Marcel Guilbert ou M. André Lachance.

7.03 h) Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'en entraîne pas la nullité.

7.03 i) Un salarié peut en tout temps formuler un grief, lorsque le paiement de son salaire ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul. L'Employeur peut en tout temps corriger la paie d'un salarié qui a un trop-perçu sur sa paie. Cependant l'Employeur doit récupérer de façon raisonnable le trop-perçu.

7.03 j) Les griefs de groupe, du Syndicat, de congédiement et de suspension qui excèdent sept (7) jours de calendrier sont soumis directement à la deuxième étape de la modalité de griefs. Si l'Employeur soulève un grief, il procède directement à la deuxième étape en s'adressant au Président du Syndicat ou à son représentant autorisé.

## ARTICLE VIII MESURES CORRECTIVES

### REGLEMENTS DE L'ENTREPRISE

8.01 a) Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. En ce sens il coopère à la diffusion et à l'application des règlements d'usine, d'hygiène et de sécurité.

8.01 b) L'Employeur informe les membres du comité des Relations de Travail des règlements d'usine, d'hygiène et de sécurité avant de les mettre en vigueur et de les arborer au tableau réservé à cette fin.

### MODALITE DES MESURES DISCIPLINAIRES

8.02 a) Les parties conviennent que la réprimande la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence ou des offenses reprochées, et qu'en aucun cas, le salarié discipliné ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention collective.

8.02 b) L'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une fois par avertissement écrit sauf dans le cas d'offense grave. L'avertissement écrit fait partie intégrante du dossier disciplinaire du salarié et peut-être déposé en preuve sauf qu'il n'entache pas le dossier disciplinaire du salarié puisqu'il n'est pas en soi une mesure disciplinaire. Une copie dudit avertissement écrit de même que tout avis au dossier pour des fins de mesures disciplinaires est remise au Président du Syndicat ou à son représentant qui en accuse réception en signant l'avis.

8.02 c) L'Employeur convient de ne tenir compte ni d'invoquer aucune réprimande écrite ni aucune suspension en autant que ces réprimandes et suspensions soient suivies de six (6) mois de dossier blanc. Dans tous les cas l'employeur transmet par écrit au salarié les raisons de toute réprimande écrite, toute suspension ou congédiement dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la commission de l'offense. Une copie dudit avis au dossier est remise au Président du Syndicat ou à son représentant qui en accuse réception en signant l'avis.

8.02 d) Lorsque l'Employeur impose une suspension celle-ci doit débiter dans un délai n'excédant pas sept (7) jours suivant la remise de l'avis de suspension.

Si le salarié est absent pour une raison invoquée dans la convention collective, le délai de sept (7) jours est reporté après la date de retour au travail.

ARTICLE 11 - DISCIPLINE  
OBLIGATION DE L'EMPLOYÉ

8.02 e) Le salarié qui reçoit un avis à son dossier, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis à son dossier ne peut-être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part. Malgré ce qui précède un avis au dossier expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié est réputé satisfaire aux exigences du présent paragraphe.

8.02 f) Tout salarié appelé à rencontrer un représentant de l'Employeur sur une question discipline peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat.

## ARTICLE IX ANCIENNETE

### APPLICATION DE L'ANCIENNETE

9.01 a) Il est entendu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée du service continu avec l'Employeur à moins d'interruption de l'ancienneté au sens du paragraphe 9.03 a). Dans ce dernier cas l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

9.01 b) Il est entendu que les soixante (60) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié régulier constituent une période de probation. Durant la période de probation, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, à l'exception du droit d'ancienneté pour réclamer un mouvement de main-d'oeuvre, mais il peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit, sans qu'il puisse se prévaloir des recours de griefs et/ou d'arbitrage.

9.01 c) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir l'ancienneté entre deux ou plusieurs salariés embauchés la même journée, l'ancienneté est considérée en fonction de l'ordre alphabétique en commençant par les noms de famille à l'embauche; advenant qu'il y ait plus d'une personne du même nom de famille, l'ordre alphabétique est considérée en fonction des prénoms à l'embauche.

9.01 d) Au cours de chaque négociation et par la suite à tous les quatre (4) mois l'Employeur arbore sur le tableau à cette fin et fournit au Syndicat, une liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par la présente convention collective. Cette liste mentionne les points suivants:

- le nom du salarié
- la date d'ancienneté
- le numéro de département
- le numéro de classe
- le numéro du titre d'emploi

### CONSERVATION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE

9.02 a) A moins de prévision contraire dans la convention collective, un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1- Promotion hors de l'unité de négociation: un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté pour une durée de six (6) mois. Il peut pendant cette période revenir dans l'unité de négociation avec droit d'ancienneté au poste qu'il occupait avant la promotion. Si la promotion à un travail hors de l'unité de négociation se prolonge au delà de six (6) mois, le salarié ne peut revenir dans l'unité de négociation qu'avec l'accord de l'Employeur.

Dans ce dernier cas, il réintègre l'unité d'accréditation avec son ancienneté, et il n'accumule pas d'ancienneté pour toute la période passée hors de l'unité de négociation sauf pour le calcul de ses bénéfices marginaux. Si suite à une promotion à un travail hors de l'unité de négociation un salarié décide de revenir à son poste de travail à l'intérieur de la période des six (6) premiers mois, il rembourse au Syndicat le montant de ses cotisations syndicales pour toute la période qu'il a passée à l'extérieur de l'unité de négociation. Dans le cas où un salarié promu hors de l'unité de négociation réintègre l'unité après une période de plus de six (6) mois prévue au paragraphe 9.02 a) sous-paragraphe 2, celui-ci déplace le salarié le moins ancien de l'usine si son ancienneté le lui permet.

2- Absences maladies, accidents hors travail, accident du travail, maternité, absences syndicales prévues à l'article VI, congés autorisés en vertu de la présente convention collective, promotion hors de l'unité de négociation n'excèdent pas six (6) mois.

Dans ces cas, le salarié est réinstallé le jour où il retourne au travail à son poste habituel s'il est encore existant, sinon la modalité de fermeture de poste s'applique conformément à son ancienneté et sous réserve qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales des tâches à accomplir à ce nouveau poste. Le salarié affecté à un nouveau poste a droit à une période d'essai telle que prévue à l'annexe "A" de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'Employeur facilite la réinsertion du salarié à ce nouveau poste en lui fournissant les instructions pour accomplir normalement son travail.

#### PERTE D'ANCIENNETE

9.03 a) L'ancienneté d'un salarié est considérée nulle et l'emploi de ce dernier terminé si le salarié;

1- est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief et/ou d'arbitrage;

2- quitte définitivement son emploi, démissionne volontairement;

3- est mise à pied pendant une période consécutive de vingt quatre (24) mois;

4- s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis et sans autorisation à moins de fournir une justification satisfaisante de son absence;

5- fait défaut suite à une mise à pied de revenir au travail à la date fixée par un avis de rappel, à moins de fournir par écrit dans les cinq (5) jours suivants la date prévues de retour au travail, une justification satisfaisante de son incapacité de revenir au travail. Dans un tel cas le salarié doit s'entendre sur une date de retour et advenant le non respect de l'entente le paragraphe 9.03 a) 4) s'applique.

6- s'absente du travail pendant plus de vingt quatre (24) mois consécutifs à cause de maladie ou d'accident hors travail autre qu'une maladie occupationnelle ou un accident du travail;

7- s'absente du travail pendant plus de trente six (36) mois consécutifs à cause d'un accident du travail, et d'une maladie occupationnelle.

#### GARANTIE DE TRAVAIL

9.04 a) Conformément aux dispositions de la présente convention l'Employeur garanti aux salariés les plus anciens, selon le tableau ci-bas, une semaine de trente-six (36) heures au taux régulier pour toutes semaines qu'ils ont débutées.

9.04 b) Lorsqu'un salarié est en retard, en congé ou absent de son travail, sa garantie de travail est réduite du nombre d'heures d'absence ou de retard.

9.04 c) Il est entendu que l'ancienneté ne s'applique pas pour combler la différence entre la semaine garantie de trente-six (36) heures et la semaine normale de quarante (40) heures, que cette application se fasse par partie ou en totalité.

9.04 d) L'Employeur établit le calcul des salariés garanti sur le nombre de salariés requis lors de la planification de main-d'oeuvre le vendredi de chaque semaine pour la semaine qui suit et dont copie de la planification de main-d'oeuvre est remise au Syndicat.

<u>Dans l'usine</u>	<u>Nombre de garanti</u>
221 et plus	200
220	195
215	190
210	185
205	180
200	175
195	170
190	165
185	160
180	155
175	150
plus bas	150

## ARTICLE X AVIS DE POSTES VACANTS

### MODALITE D'OUVERTURE

10.01 a) Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, l'Employeur informe par écrit le Syndicat dans un délai de sept (7) jours, de son intention de l'abolir ou de l'ouvrir et de procéder à l'affichage dans ce même délai. Pour ce faire, il procède de la façon suivante:

10.01 b) Si l'Employeur ouvre le poste il arbore l'avis d'ouverture pendant sept (7) jours consécutifs en y précisant les informations suivantes:

- titre du poste
- horaire de travail
- département
- taux
- exigences normales des tâches
- période d'essai
- date d'expiration

une copie de l'avis d'ouverture est remise au Syndicat.

Le salarié désireux d'obtenir ce poste inscrit son nom, son matricule, et son département d'origine sur la formule à cet effet.

### NOMINATION ET PERIODE D'ESSAI

10.02 Dans un délai de sept (7) jours suivant l'expiration de l'ouverture de poste celui-ci est attribué au salarié choisi de la façon suivante:

- 1- Le poste de classe III et II est attribué au salarié le plus ancien de l'usine.
- 2- Le poste de classe I est offert par ancienneté à l'ensemble des salariés qui ont postulé du quart de soir et de nuit, si celui-ci n'est pas comblé il est offert par ancienneté à l'ensemble des salariés qui ont postulé du quart de jour.
- 3- Si le poste n'est pas comblé au terme de la modalité d'ouverture de poste, l'Employeur offre ledit poste à un nouveau salarié.
- 4- Le salarié choisi peut par modalité d'ouverture de poste effectuer sa période d'essai dont le nombre d'heure est stipulée à l'annexe "A".

### ENTRAINEMENT ET PROMOTION

10.03 a) L'Employeur fait en sorte que le salarié en période d'essai reçoive l'entraînement et les instructions nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

10.03 b) Si au cours de la période d'essai déterminée, le salarié démontre une incapacité à satisfaire aux exigences normales des tâches du poste ou, si le salarié manifeste l'intention de réintégrer son poste antérieur, l'Employeur le réintègre dans ce dernier sans préjudice au droit du salarié de formuler un grief.

Par ailleurs si le salarié ne se qualifie pas, en raison de son incapacité à satisfaire aux exigences normales des tâches du poste, il ne peut être éligible, à la postulation du même poste qu'après une période d'attente de trois (3) mois.

10.03 c) Le salarié a qui le poste est attribué est réputé détenir le poste dès le début de sa période d'essai. Dès lors, il accède à son nouveau poste et aux spécifications déterminées dans l'ouverture de poste.

10.03 d) L'Employeur arbore la promotion du salarié choisi dès que ce dernier a complété sa période d'essai. Une copie en est remise au syndicat.

10.03 e) La disposition du présent article ne s'applique pas à un poste devenu vacant en raison de mise à pied ni à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

10.03 f) Un salarié conserve son titre de poste tant qu'il n'en obtient pas un autre par la modalité d'ouverture ou d'abolition de poste.

10.03 g) Lors de l'ouverture de poste tout salarié qui obtient ou refuse un poste, obtient une rétrogradation ou une mutation, n'est éligible à la postulation d'un autre poste qu'après une période de trois (3) mois suivant ce refus ou cette obtention.

#### MODALITE D'ABOLITION

10.04 a) Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste, il procède de la façon suivante:

1- Dans tous les cas ou un salarié est affecté par une abolition ou par un déplacement suite à une abolition celui-ci a l'obligation s'il se trouve un poste ouvert dans sa classe de le prendre indépendamment de l'ancienneté des postulants ou, devant l'absence d'une telle ouverture, a le choix:

- de conserver son titre d'emploi en déplaçant le salarié le moins ancien de l'usine qui détient le même titre d'emploi peut importe le quart. Dans ce cas le salarié le moins ancien à détenir le titre d'emploi, déplace le salarié le moins ancien du quart peu importe le titre d'emploi; le salarié le moins ancien du quart déplace le salarié le moins ancien de l'usine et celui-ci est en mise à pied.

- de conserver son quart en déplaçant le salarié le moins ancien du quart peu importe le titre d'emploi. Dans ce cas le salarié le moins ancien du quart déplace le salarié le moins ancien de l'usine et celui-ci est en mise à pied.

10.04 b) Le salarié en mise à pied conserve son titre d'emploi et son département tant qu'il n'en obtient pas un autre par les modalités établies à la présente convention.

10.04 c) Le salarié déplacé en vertu du présent article prend dès son déplacement le taux de son nouveau titre d'emploi.

10.04 d) Advenant la réouverture d'un poste aboli à l'intérieur d'un délai de quatre (4) mois le salarié affecté par la modalité d'abolition de poste est réaffecté à son ancien poste avec tous ses droits et privilèges sauf si à l'intérieur de ce même délai le salarié obtient un autre poste par ouverture de poste, celui-ci conserve le poste obtenu par cette dernière modalité.

#### MODIFICATION DE POSTE

10.05 a) En cas de modification dans un poste ou en cas de création d'un nouveau poste au cours de la durée de la présente convention collective les parties se rencontrent sans délai pour négocier le salaire et les autres conditions de ce poste. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle peut recourir directement à l'arbitrage prévue à la présente convention, toutefois l'arbitre choisi parmi les personnes ayant compétence reconnue en ce domaine soit Messieurs Paul Imbeault, Marcel Guilbert ou André Lachance. Il est entendu que l'arbitre lorsqu'il détermine le taux doit tenir compte du rangement déjà existant.

10.05 b) Lors de mésententes entre les parties au sujet de la permanence d'une nouvelle fonction créée cette question est discutée au comité des relations de travail. L'Employeur établi à cette occasion la période qu'il prévoit nécessaire avant que cette fonction ne devienne permanente en donnant les raisons motivant le délai pour afficher le poste concerné.

10.05 c) Dans le cas des griefs ou est mise en cause les qualifications du salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## ARTICLE XI MISE A PIED ET RAPPEL

11.01 Lors d'une mise à pied, aucun salarié ne peut invoquer son ancienneté pour parer au décalage horaire et ce uniquement la journée où la mise à pied a lieu.

### MISE A PIED

11.02 a) Il existe pour les fins de la présente convention collective deux (2) catégories de mise à pied soit:

1- Mise à pied A: une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables et moins à l'intérieur de la même semaine

2- Mise à pied B: une mise à pied d'une journée de plus consécutive à la durée maximum de la cinquième journée prévue à A.

### EXEMPLES:

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1-	.	.	.	.	.	.	.	X	X	X	X	.
2-	X	X	.	.	.	.	.	.	.	.	X	X
3-	X	X	X	.	.	.	.	X	X	X	.	.
4-	X	X	X	X	.	.	.	.	.	.	.	.
5-	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	X
6-	.	.	.	.	.	.	.	.	.	X	X	X

### LEGENDE:

. = mise à pied                      X = au travail

1 - 2 - 3 - 4 et 5 sont des mises à pied A.  
6 est une mise à pied B.

### MISE A PIED A

11.02 b) Lorsque l'Employeur fait une mise à pied A, il procède de la façon suivante:

1- La mise à pied se fait par départements, les quarts de travail sont des entités distinctes.

2- Le salarié le moins ancien du département déplace le salarié le moins ancien du quart.

3- Le salarié le moins ancien du quart est en mise à pied.

4- Les salariés affectés par cette mise à pied conservent leur taux, s'il occupe un titre d'emploi moins rémunérateur que le sien, s'il occupe un titre d'emploi plus rémunérateur, il prend le nouveau taux que lui confère le nouveau titre d'emploi.

11.02 c) Si le salarié possède une garantie de travail il est rémunéré pour les heures qu'il perd effectivement jusqu'à un maximum de 36 heures dans une semaine.

### MISE A PIED B:

L'Employeur fait une mise à pied B, il procède de la façon suivante:

1- La mise à pied se fait d'abord par département sur le quart;

2- Le salarié le moins ancien du département déplace le salarié le moins ancien du quart;

3- Le salarié le moins ancien du quart déplace le salarié le moins ancien de l'usine;

4- Le salarié le moins ancien de l'usine est en mise à pied.

11.02 d) Le salarié affecté par cette mise à pied prend dès son déplacement le nouveau taux du titre d'emploi qu'il occupe durant sa situation de mise à pied, que ce taux soit plus ou moins rémunérateur.

#### RAPPEL

11.03 a) Lorsque l'Employeur fait un rappel suite à une mise à pied A, il procède de la façon suivante:

1- Le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied ou de la situation de mise à pied.

2- Le salarié est rappelé au poste désigné par l'Employeur mais dans la mesure du possible à son poste habituel.

11.03 b) Lorsque l'Employeur fait un rappel suite à une mise à pied B, il procède de la façon suivante:

1- Le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied ou de la situation de mise à pied.

2- Le salarié est rappelé au poste désigné par l'Employeur mais dans la mesure du possible à son poste habituel.

11.03 c) Dans le cas où l'Employeur fait un rappel de salariés en mise à pied B en cours de semaine, il ne déplace aucun salarié de quart et envoie le salarié rappelé sur le quart où il y a un besoin de main-d'oeuvre. Au terme de la semaine, lors de la planification de main-d'oeuvre l'Employeur replace les salariés rappelés en cours de semaine sur leurs quarts respectifs.

## ARTICLE XII MUTATION TEMPORAIRE

12.01 En autant que cela n'entrave pas l'horaire établi du salarié, l'Employeur peut effectuer des mutations temporaires parmi les salariés d'un même département dans les cas suivants:

a) Pour réaménager les postes pour une meilleure efficacité de la main d'oeuvre, dans un département ou il y a eu mise à pied ou situation de mise à pied,

Dans ces cas, les mutations temporaires se font à la discrétion de l'employeur, advenant le cas ou parmi ces salariés déplacés, il n'y en a aucun qui puisse accomplir un poste laissé vacant, l'employeur peut prendre un salarié titulaire d'un poste sur la ligne de production en question qui n'a pas été affecté par le mouvement de main-d'oeuvre et remplace celui-ci par un salarié qui n'a pas de travail sur son poste de travail.

b) Pour combler une absence de courte durée telle que: retard, maladie à court terme, absence syndicale, etc. Pour combler une absence de longue durée telle que: maladie à long terme, congé de maternité, etc.

Dans ces cas, l'Employeur attribue le poste au salarié du département par ancienneté parmi ceux de la classe immédiatement inférieure à la classe du salarié absent à la condition, qu'il puisse satisfaire immédiatement aux exigences normales des tâches à accomplir. Par la suite, il procède de la même façon pour les postes laissés temporairement vacants en raison de ces mutations. Au terme de ces mutations l'Employeur peut combler le poste par le salarié le plus ancien en mise à pied ou, le cas échéant par un nouveau salarié.

12.02 En autant que cela n'entrave pas l'horaire établi du salarié, l'Employeur peut effectuer des mutations temporaires parmi les salariés de départements différents, dans les cas suivants:

a) Pour combler un poste essentiel tel que désosseur opérateur de fumoir, préposé à la salubrité classe II opérateur de ligne laissés temporairement vacant,

b) Pour combler un besoin urgent tel que défini ci-après;  
Besoin urgent: signifie une intervention immédiate sur un poste temporairement vacant sur lequel l'Employeur ne peut assigner un salarié du département faute de qualification dans ce département et dont le besoin fait qu'une telle absence perturbe et/ou ralentit la production journalière.

c) Dans ces cas les mutations temporaires se font à la discrétion de l'Employeur parmi l'ensemble des départements.

d) Cependant si l'Employeur ne peut muter un nombre suffisant de salariés qualifiés pour combler les postes essentiels laissés vacants par les mises à pied, il comble par ancienneté le différentiel des salariés requis parmi les titulaires du poste devant être en mise à pied.

12.03 Lors de ces mutations temporaires l'Employeur peut arrêter le processus en cours de transformation, s'il juge qu'il n'a pas besoin de combler un poste laissé vacant en raison de ces dites mutations temporaires.

12.04 Tout salarié qui à la demande de l'Employeur est muté temporairement à un travail autre que son travail régulier, ne subit aucune diminution de taux de salaire. Cependant si le taux horaire de travail ou il est muté temporairement est supérieur au taux horaire de son ancien travail, le salarié reçoit le taux de sa mutation temporaire dès qu'il entre en fonction. Dès qu'il est retourné à son ancien travail il reprend son ancien taux horaire.

ARTICLE XIII SEMAINE DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, répartie sur cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures.

13.02 La semaine régulière de travail est établie du lundi au vendredi inclusivement sauf pour les salariés dont les heures régulières débutent ou se terminent le samedi ou débutent et se terminent le dimanche tel que défini au paragraphe suivant.

13.03 La semaine régulière de travail des salariés travaillant à la salubrité de nuit à la transformation de nuit (tâche 106), à l'expédition de nuit, peut-être répartie du dimanche matin 00:00 heures au samedi soir (minuit) 24:00 heures.

13.04 Aucune semaine régulière de travail d'un salarié prévue aux paragraphes précédents est établi en fonction qu'un salarié travaille le samedi et le dimanche. Lorsqu'un salarié travaille le dimanche, son congé hebdomadaire est les vendredi et le samedi; lorsqu'un salarié travaille le samedi, son congé hebdomadaire est le dimanche et le lundi.

## ARTICLE XIV HORAIRE DE TRAVAIL

### HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Les heures de travail sont continues sauf pour les périodes de repas.

14.01 b) Les heures régulières de travail sont réparties de la façon suivante:

1er quart (jour) entre 05:30 heures et 08:30 heures jusqu'à 14:30 heures et 17:30 heures.

2e quart (soir) entre 14:30 heures et 17:30 heures jusqu'à 23:00 heures et 02:00 heures.

3e quart (nuit) entre 20:00 heures et 24:00 heures jusqu'à 04:30 heures et 8:30 heures.

Font exception à cette règle; les salariés à la transformation de nuit (tâche 106), ils peuvent débiter à 00:30 heures, un (1) salarié à l'expédition réception de jour qui peut débiter à neuf heures (09:00) et deux (2) salariés à l'expédition-réception de soir qui peuvent débiter à 18:00 heures.

14.01 c) Dans le cas où les heures de travail d'un salarié chevauchent sur les deux (2) quarts, ce salarié est réputé appartenir au quart où il effectue plus de la moitié de ses heures de travail.

14.01 d) L'heure du début et l'heure de cessation du travail d'un salarié doit être la même pour chaque jour de sa programmation de travail; dès que la semaine régulière de travail a débutée, l'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail du salarié pour la semaine courante à moins que le salarié visé par l'article X (avis de postes vacants) l'article XI (mise à pied et rappel) en ces cas, il assume la programmation de travail établie sur sa nouvelle affectation.

14.01 e) Pour la majorité des salariés sur le quart de jour, l'Employeur convient, en autant que possible de tout mettre en oeuvre pour établir des horaires de travail dont les heures régulières de la journée débuteraient à 7:00 heures pour se terminer à 16:00 heures.

14.01 f) Toute modification à la programmation de travail d'un salarié est confirmée par un pré-avis écrit émis au plus tard le vendredi précédent.

14.01 g) Une copie des programmations de travail établie pour chaque poste de travail dans chaque département est remise au syndicat à tous les trois (3) mois et au moment où il y a une modification de la programmation de travail sur un ou des postes de travail.

#### PERIODE DE REPAS

14.02 a) Le salarié qui travaille sur le quart de jour a le droit à une période d'une (1) heure pour prendre son repas, ladite période est établie par l'Employeur et se situe vers le milieu de la journée de travail du salarié, elle ne doit toutefois pas varier de plus ou moins quinze (15) minutes à chaque jour. Si pour quelque raison que ce soit, elle doit varier pour plus de quinze (15) minutes l'Employeur doit obtenir l'assentiment de tous les salariés sur la ligne de production.

14.02 b) Le salarié qui travaille sur le quart de soir et de nuit a droit à une période d'une demie (1/2) heure pour prendre son repas, ladite période est établie par l'Employeur et se situe vers le milieu de la journée de travail du salarié, elle ne doit pas varier de plus ou moins quinze (15) minutes à chaque jour. Si pour quelques raisons que ce soit, elle doit varier pour plus de quinze (15) minutes l'Employeur doit obtenir l'assentiment de tous les salariés sur la ligne de production.

14.02 c) En aucun cas, le salarié ne doit travailler moins de trois et demie (3 1/2) heures ou plus de cinq (5) heures continues, sans prendre son repas.

#### PERIODE DE REPOS

Les salariés ont droit sans perdre de salaire, aux périodes de repos suivantes:

#### TEMPS REGULIER

14.03 a) Une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de leur journée de travail et une période de repos de quinze (15) minutes dans la deuxième moitié de leur journée de travail.

14.03 b) L'Employeur détermine le moment opportun où ces périodes de repos sont prises, toutefois elles doivent tendre le plus à se situer vers le milieu de la première moitié et la deuxième moitié de la journée de travail.

14.03 c) Le temps alloué débute lorsque le salarié quitte son poste de travail et se termine lorsque le salarié reprend son travail pas plus de quinze (15) minutes plus tard.

## TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.03 d) Tout salarié qui doit effectuer du travail supplémentaire pour une période d'une heure ou plus consécutivement à ses heures régulières de travail se voit accorder une période de repos de quinze (15) minutes payée immédiatement après l'heure qui suit le début de cette période de travail supplémentaire; le temps débute lorsque le salarié quitte son poste de travail et se termine lorsque le salarié reprend son travail pas plus de quinze (15) minutes plus tard. Par la suite une période de repos est accordée par tranche de deux (2) heures payées après deux (2) heures de travail.
- 14.03 e) Dans le cas où le salarié ne travaille qu'une (1) heure en temps supplémentaire après ses heures régulières de travail, il se voit accorder le paiement de sa période de repos et il n'est pas tenu de prendre sa période de repos à l'usine.
- 14.03 f) Tout salarié qui revient accomplir du temps supplémentaire, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de deux (2) heures de travail, payées après deux (2) heures de travail.

## ARTICLE XV HEURES SUPPLEMENTAIRES

### MODALITES

15.01 a) Le travail exécuté en temps supplémentaire est obligatoire dans le cas où l'Employeur a besoin de personnel en dehors des heures normales; pour finir les produits en cours, les salariés qui sont à effectuer le travail demeurent à leur poste de travail pour terminer ce travail pour une période maximale de quinze (15) minutes.

15.01 b) Advenant qu'il y a abus de la part de l'Employeur dans l'application du paragraphe 15.01 a) le Syndicat peut exiger par un avis écrit que le préavis d'une (1) heure prévu au paragraphe 15.01 c) s'applique.

15.01 c) Dans tous les autres cas le temps supplémentaire est volontaire et l'Employeur doit le demander aux salariés au moins une (1) heure avant que ne débute le temps supplémentaire.

15.01 d) Dans le cas où l'Employeur a besoin d'un surplus de production en dehors ou en surplus des heures de travail établies à l'article XIV, il procède de la façon suivante:

1- Le salarié qui désire faire du temps supplémentaire inscrit son nom sur la liste de temps supplémentaire qui est disponible au bureau du contremaître, en prenant soin d'y inscrire son nom et le jour de la semaine où il est intéressé à faire du travail en temps supplémentaire.

La liste de temps supplémentaire pour la semaine est disponible à chaque jour du lundi au vendredi pour:

- a) les salariés du quart de jour jusqu'à 13:30 heures;
- b) les salariés du quart de soir jusqu'à 21:00 heures;
- c) les salariés du quart de nuit jusqu'à 03:00 heures.

2- Les salariés qui s'inscrivent peuvent être appelés à faire du travail en temps supplémentaire aux dates inscrites sur la feuille de temps supplémentaire. Celle-ci est valide pour 24 heures.

La liste de temps supplémentaire de fin de semaine et pour congés fériés est disponible du lundi au jeudi jusqu'à la fin de la journée normale de travail des salariés sur les trois (3) quarts. Les salariés qui s'inscrivent peuvent être appelés à faire du travail en temps supplémentaire aux dates inscrites sur la liste de temps supplémentaire.

L'Employeur utilise la liste de la façon suivante:

Sur semaine

L'Employeur offre le travail en temps supplémentaire par ancienneté aux salariés qui ont inscrit leurs noms sur la liste de temps supplémentaire de semaine de la façon suivante:

- a) au salarié titulaire du poste sur le quart;
- b) au salarié du département sur le quart;
- c) au salarié d'usine sur le quart;
- d) advenant qu'il y en ait aucun ou pas assez l'Employeur demande à qui bon lui semble sans égard à une ancienneté quelconque.

Samedi, dimanche et congés fériés

L'Employeur offre le travail en temps supplémentaire par ancienneté aux salariés qui ont inscrits leurs noms sur la liste de temps supplémentaire pour fins de semaine et congés fériés de la façon suivante:

- a) au salarié titulaire du poste sur les trois (3) quarts;
- b) au salarié du département parmi les trois (3) quarts;
- c) au salarié d'usine, à l'exception des salariés à la salubrité de nuit;
- d) advenant qu'il y en ait aucun ou pas assez l'Employeur demande à qui bon lui semble sans égard à une ancienneté quelconque.

Le travail de salubrité après les heures de production appartient aux salariés du département de salubrité de nuit.

Dans tous les cas l'Employeur communique avec le salarié qui a inscrit son nom sur la liste. Advenant qu'il y a impossibilité de le contacter personnellement, l'Employeur informe le délégué d'union afin que ce dernier puisse vérifier et passe au suivant.

Tout salarié qui après avoir poinçonné sa carte à la fin de son quart de travail et qui est rappelé au travail ce même jour reçoit une garantie de trois (3) heures à temps et demie (150%) de son taux horaire régulier.

Dans le cas où un salarié a inscrit son nom sur la liste et qu'il refuse de faire du travail en temps supplémentaire dans son département peu importe le quart, l'Employeur n'est pas tenu de lui offrir à nouveau du travail en temps supplémentaire pour le reste de la semaine. Advenant que l'Employeur désire quand même lui offrir du travail en temps supplémentaire il lui offre après qu'il l'aie offert à tous les salariés inscrit sur la liste.

MODALITE DE PAIEMENT

- Tout travail effectué en surplus et en dehors des heures établies de l'article 14.01 b) est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire et demi (150%) pour les quatre (4) premières heures et à taux de salaire double (200%) pour les heures suivantes.

- Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (150%) et celui du dimanche au taux double (200%) du salaire régulier à l'exception de la partie des heures régulières de la semaine régulière de travail des salariés travaillant sur un quart dont les heures se terminent ou débutent le samedi ou débutent et se terminent le dimanche.

## ARTICLE XVI CONGES ANNUELS

### LE NOMBRE

16.01 Le temps et le paiement alloués en vacances sont basés sur l'ancienneté au service de l'Employeur arrêtée au premier mai de l'année.

1 à 4 ans	2 semaines	à	4%
4 à 10 ans	3 semaines	à	6%
10 à 12 ans	3 semaines	à	7%
12 ans et plus	4 semaines	à	8%

### LA MODALITE

16.02 a) Les vacances de chaque salarié sont programmées entre le premier mai et le 30 avril de chaque année par ancienneté du département par quart.

16.02 b) L'Employeur privilégie la période entre le premier juin et le premier septembre comme période concentrée de vacances. A cet effet il fera les efforts nécessaires pour qu'un nombre maximum de salariés puissent prendre leurs vacances à cette période. Il peut toutefois limiter le nombre de départs en même temps dans chacun des départements à 15% de l'ensemble des salariés du département sur le même quart. En autant que les salariés classés sur un poste clé ne partent pas tous en même temps.

16.02 c) A cette fin, l'Employeur demande à chacun des salariés de faire son choix dans le courant du mois de mars. Le salarié complète et signe la formule à cet effet. Au plus tard le premier mai l'Employeur arbore les listes des choix de vacances. A compter de cette date les choix deviennent définitifs et l'Employeur ne peut effectuer de modification de vacances d'un salarié sans le consentement écrit de ce dernier.

### PAIEMENT

16.03 a) La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire total gagné pendant la période s'étendant du premier mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de la prise des vacances.

16.03 b) Si une fête chômée et payée coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci à son choix, peut décider d'être payé conformément à l'article 17.03 a) ou demander que ce congé lui soit remis à une date ultérieure. Lorsqu'une fête chômée et payée est remise à une date ultérieure, le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour le choix de la date où ce congé sera pris.

16.03 c) Le salarié qui à la date du premier mai précédant les vacances n'a pas complété une (1) année de service continu, a droit à un congé continu d'un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables à quatre (4%) pour cent du salaire total gagné.

16.03 d) Le salarié qui, en date du premier mai a accumulé une (1) journée et moins de cinq (5) journées de vacances peut compléter cette semaine de vacances à ses frais. Le salarié qui a accumulé plus de cinq (5) journées et moins de dix (10) journées de vacances peut compléter ces deux (2) semaines de vacances à ces frais.

16.03 e) La paie de vacances due au salarié lui sera remise dans la période prévue de paie régulière si ce salarié ne s'est pas absenté de son travail les journées ouvrables entre la réception de sa paie et le début de sa période de vacances.

16.03 f) Advenant qu'il y ait eu une absence l'année précédente, le salarié reçoit sa paie de vacances au moment de son départ pour ses vacances.

16.03 g) Les salariés qui choisiront de prendre la totalité de leur vacances entre le premier septembre et le 30 avril, se verront accorder un pour cent (1%) de plus à leur paie de vacances régulières.

16.03 h) Lorsqu'un salarié est en congé de maladie et qu'il bénéficie de l'assurance salaire ou qu'il est absent dû à un accident de travail et que cette absence chevauche en totalité ou en partie sa période de vacances, ses jours de vacances seront remis à une date ultérieure sans perturber la programmation des vacances des autres salariés du département sur le même quart.

16.03 i) Tout salarié quittant le service de l'Employeur reçoit le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées, jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.

## ARTICLE XVII CONGES FERIES

### NOMBRE

17.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- le jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- La Fête de Dollard
- la Fête Nationale
- le Premier Juillet
- la Fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâce
- le Jour du Souvenir
- la Veille de Noel
- le Jour de Noel
- le Lendemain du Jour de Noel
- la Veille du Jour de l'An

### MODALITE

17.02 a) En ce qui concerne le congé du premier juillet et le Jour du Souvenir ces congés sont au choix de l'Employeur, célébrés soit le jour de la fête ou reportés au lundi ou au vendredi le plus près de la fête.

17.02 b) En ce qui concerne les trois (3) congés du Jour de l'An et les trois (3) congés de Noel ils peuvent être déplacés après entente avec le Syndicat pour mieux ajuster les fins de semaine à cette période. A défaut d'entente, les congés seront chômés à leur date respective. S'il arrive qu'ils touchent un jour non ouvrable ils peuvent être reportés ou payés au choix de l'Employeur.

### PAIEMENT

17.03 a) L'indemnité que reçoit un salarié pour un jour chômé et payé est un montant égal à son taux horaire multiplié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail. Pour les salariés recevant une prime, la prime est calculée en plus du taux horaire.

17.03 b) Tout travail effectué un jour de fête chômée et payée est rémunérée au taux de temps double (200%) plus le paiement de la fête au taux prévu au paragraphe 17.03 a)

17.03 c) Afin de pouvoir bénéficier du paiement des jours de fêtes ci-haut mentionnées, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ladite fête à l'exception des cas d'absences autorisées par l'Employeur, ou maladie certifiée. A cet effet, l'Employeur peut exiger du salarié absent le jour ouvrable qui précède et/ou le jour ouvrable qui suit ladite fête un certificat médical dès son retour au travail.

17.03 d) Le salarié absent pour maladie attestée par certificat médical, accident, maternité et mise à pied recevra le paiement des fêtes ci-haut s'il travaille dans les trois (3) semaines qui précèdent ou dans la semaine qui suit la semaine de la fête.

## ARTICLE XVIII CONGES SOCIAUX

### NOMBRE

18.01 Un salarié au travail a droit aux congés suivants sans perte de salaire:

- a) Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables.
- b) Dans le cas du décès de son enfant non à charge, de son père, de sa mère: cinq (5) jours à compter du décès.
- c) Dans le cas du décès de son frère, de sa soeur de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours à compter du décès.
- d) Dans le cas de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père de son conjoint, de la grand-mère de son conjoint: un (1) jour à compter du décès.
- e) Dans le cas de la naissance de son enfant: deux (2) jours dans les dix (10) jours de la naissance.
- f) Dans le cas de son mariage: deux (2) jours s'il demeure à l'emploi de l'Employeur.
- g) Il est entendu que le terme enfant signifie aussi un enfant adopté légalement ou de fait. (enfant pris en élève.)

### PAIEMENT

18.02 Seules les journées ouvrables et devant être travaillées comprise dans les périodes prévues ci-haut sont rémunérées au même titre que si elles étaient travaillées.

## ARTICLE XIX CONGE SANS PAIE

### QUANTUM

19.01 L'Employeur accorde la possibilité d'un (1) congé sans paie par année à chaque salarié. Ce congé ne peut-être inférieur à cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans la même semaine et supérieur à quatre (4) semaines consécutives.

### MODALITE

19.02 a) Pour obtenir un congé sans paie le salarié doit formuler et motiver par écrit sa demande et la faire parvenir à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date demandée pour le départ d'un tel congé.

19.02 b) Aucun congé sans paie ne peut-être autorisé durant la période concentrée de vacances. De plus, un congé sans paie n'est pas motivé pour une prolongation de vacances, ou, pour travailler chez un autre employeur. Le congé sans paie ne doit pas perturber les activités de production.

19.02 c) Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur se réserve le droit d'autoriser une prolongation de la période maximale.

19.02 d) Sans restreindre indûment la portée de ce qui précède l'autorisation d'un congé sans paie demeure toujours à la discrétion de l'Employeur.

## ARTICLE XX CONGE DE MATERNITE

### QUANTUM

20.01 L'Employeur accorde les périodes de congé suivantes pour toute salariée enceinte:

a) Grossesse normale: six (6) mois de congé. Si la salariée désire extensionner son congé elle peut ajouter six (6) mois à celui-ci.

b) Fausse couche, avortement thérapeutique ou enfant mort-né: trois (3) mois de congé pour grossesse de vingt (20) semaines et plus;

c) Fausse couche ou avortement thérapeutique: un (1) mois de congé pour grossesse de vingt (20) semaines et moins.

### MODALITE

20.02 a) Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité en conformité de la Loi des Normes Minimales du Travail, sous réserves des dispositions prévues au paragraphe 20.01.

20.02 b) Si la salariée désire prolonger le premier six (6) mois de son congé de maternité, elle doit avertir par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant que se termine cette première période, de son intention de prolonger pour une autre période de six (6) mois son congé de maternité.

20.02 c) Durant toute période d'absence pour un congé de maternité, l'ancienneté de la salariée s'accumule comme si elle était demeurée au travail.

## ARTICLE XXI AFFAIRES SOCIALES

### ASSURANCES COLLECTIVES

21.01 a) Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime d'assurance groupe incluant:

- 1 régime d'assurance vie
- 1 régime d'assurance santé
- 1 régime d'assurance salaire

Tel que convenu entre les parties au cours des négociations.

21.01 b) Le plan d'assurance groupe est obligatoire pour tous les nouveaux salariés, dès qu'ils ont complété la période de probation prévue à l'article IX.

21.01 c) Les primes d'assurances sont payées à parts égales entre l'Employeur et les salariés. Tout surplus à une augmentation générale de 5% par année est entièrement aux frais des salariés.

21.01 d) Tout salarié en mise à pied qui revient avant trois (3) mois, rembourse sa prime sur une durée équivalente de son absence.

21.01 e) Tout salarié en mise à pied pour plus de trois (3) mois, ne bénéficie plus du régime d'assurance. Cependant, à son retour il doit rembourser les primes des trois (3) premiers mois de sa mise à pied.

### QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

21.02 a) L'Employeur croit en la participation des salariés et en leur implication dans la recherche de solutions, face à la qualité des produits et de la productivité de même qu'à la qualité de vie au travail.

21.02 b) Ainsi, l'Employeur et le Syndicat accepte de former un comité dit "Comité d'usine".

21.02 c) Ce comité a pour but l'amélioration de l'efficacité et du rendement dans un climat de travail favorable au développement de l'individu. Il a également pour but l'amélioration des communications et le promotion d'un esprit d'équipe entre tous les niveaux dans l'organisation.

21.02 d) Le comité est formé des représentants suivants:

- trois (3) représentants choisis par l'Employeur;
- trois (3) représentants choisis par le Syndicat.

21.02 e) Les membres à ce comité sont choisis en fonction d'un point identifié à mesurer et n'ont une durée de mandat que pour la période de temps ou l'on mesure et propose la façon de solutionner ou d'améliorer le dit point. Lorsque les points à mesurer traitent explicitement de l'exploitation le comité est sous l'égide du service de l'exploitation.

Lorsque les points à mesurer traitent d'autres sujets que de l'exploitation (exemple: qualité de vie au travail, communications, esprit d'équipe) le comité est sous l'égide du service des ressources humaines.

21.02 f) Il se peut qu'il y ait plus d'un comité qui fonctionne en même temps. En aucun cas le "comité d'usine" traite d'un sujet concernant les relations de travail. Ce sujet est dévolu au comité des relations de travail.

21.02 g) Les représentants de l'Employeur et du Syndicat ont à ce comité le mandat de se concerter en vue:

- d'identifier un point à mesurer
- rechercher l'information pertinente
- déterminer les difficultés du point
- d'élaborer des solutions possibles
- d'évaluer et choisir une solution
- de présenter aux parties leurs recommandations pour fin d'application
- d'évaluer et d'améliorer la décision prise

21.02 h) Lors des discussions de ce comité les représentants peuvent s'il y a un besoin particulier s'adjoindre toute autre personne ressource susceptible d'apporter une aide.

21.02 i) Lorsque les membres de ce comité se réunissent, l'Employeur les rémunère comme s'ils étaient au travail.

#### SANTE-SECURITE

21.03 a) L'Employeur convient de faire tout en son pouvoir pour améliorer les conditions physiques de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être pour les salariés de l'unité de négociation, le tout sujet aux Lois du Ministère de l'Agriculture, division de l'Hygiène vétérinaire, Gouvernement Fédéral, et à toutes autres lois gouvernementales.

21.03 b) L'Employeur et le Syndicat accepte de former un comité dit "Comité de Santé-Sécurité". Ce comité, étant un outil de gestion pour la Santé-Sécurité, a pour but l'étude de tout danger à la santé sécurité des salariés afin d'en arriver à une concertation sur chacune des situations.

21.03 c) Le comité est formé des représentants suivants:

- 1- Deux (2) représentants de l'Employeur choisis par l'Employeur.
- 2- Deux (2) représentants des salariés choisis par le Syndicat.

Ces nombres de représentants sont applicables que pour les salariés couverts par la présente convention.

21.03 d) Lorsqu'il y a un salarié dont les capacités sont réduites à la suite d'un accident ou d'une maladie ou lorsqu'il y a un salarié handicapé qui est embauché en respect de la loi sur l'embauche des personnes handicapées, les parties conviennent de le référer au comité des relations de travail dans le but de l'intégrer à un travail selon ses capacités.

Afin de tenir compte des capacités réduites du salarié, les parties peuvent s'entendre pour:

- 1- considérer les postes ouverts
- 2- trouver toute autre compromis possible
- 3- déroger de la présente convention collective par lettre d'entente

21.03 e) Les vêtements et/ou outils de travail fournis par l'Employeur aux salariés sont la propriété de l'Employeur et ce dernier entretient et remplace les vêtements et/ou outils de travail sur présentation de ceux-ci lorsque détériorés par l'usage normal. Si le salarié ne peut présenter son vêtement ou outils de travail pour remplacement, il doit déboursier la valeur du vêtement ou de l'outil. Ces vêtements et/ou outils de travail ne doivent pas être emportés en dehors des établissements de l'Employeur. Lors de la cessation de l'emploi, les vêtements et/ou outils de travail non remis sont payés par le salarié par voie de déduction salariale sur le montant couvrant son dernier montant dû.

21.03 f) Lorsqu'un salarié est affecté à un travail autre que son travail régulier et qu'il subit un écart de température à la baisse de plus de 10°C. Il a droit à une période maximale de 5 minutes pour se refroidir les sangs et/ou pour se vêtir adéquatement si nécessaire.

21.03 g) Dans le cas où un salarié est déplacé et que celui-ci peut se prévaloir du paragraphe précédent, l'Employeur fournit un vêtement pour la période de ce déplacement aux salariés qui en font la demande.

21.03 h) L'Employeur fournit les bottes ou souliers de sécurité aux salariés; le comité de santé sécurité détermine le type de chaussure pour chaque endroit.

21.03 i) Une période de lavage est accordée dans les départements où s'imposent les exigences de l'Inspection Fédérale.

ABSENCES MALADIE

21.04 a) Le salarié absent pour maladie doit informer l'Employeur de sa maladie et de la durée probable de son absence dès la première journée d'absence et avant le début des heures régulières de son quart.

21.04 b) L'Employeur exige un certificat médical dans les cas d'absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

21.04 c) Dans le cas où un salarié abuse des absences maladies de courtes durées l'Employeur peut après avoir préalablement rencontré le salarié, lui demander de justifier ses absences maladies futures à l'intérieur de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

## ARTICLE XXII REMUNERATION

### MODALITE DE LA PAIE

22.01 a) Le salaire est payable à toutes les semaines. Le mercredi avant minuit, pour les salariés travaillant sur le quart de soir, le mercredi avant la fin de leur quart pour les salariés travaillant sur le quart de nuit, le jeudi avant-midi pour les salariés travaillant sur le quart de jour.

22.01 b) Lorsqu'il y a un congé chômé et payé le lundi, l'Employeur remet les chèques de paie au plus tard jeudi à 14:00 heures.

22.01 c) L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- le nom de l'Employeur
- les noms et prénoms du salarié
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
- le nombre d'heures payées au taux normal,
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
- le montant des primes et bonis versés,
- le taux du salaire,
- le montant du salaire brut,
- la nature et le montant des déductions opérées,
- le montant du salaire net versé au salarié,

De plus, à partir du premier février 1986, l'Employeur fournit les informations additionnelles sur le bulletin de paie:

- identification du numéro du titre d'emploi du salarié,
- la nature des primes ou bonis versés,
- le montant cumulatif servant au calcul de la paie de vacances.

22.01 d) Un salarié peut subir une diminution de salaire si à sa demande il obtient un changement de classe.

22.01 e) Le salarié qui sans avoir été avisé la veille que ses services ne sont pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure désignée, est affecté par l'Employeur à un travail disponible pour lequel il est ou peut-être équipé pour accomplir, et il est rémunéré au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier, plus la prime de quart s'y rattachant.

Si aucun travail n'est disponible, il reçoit quatre (4) heures à son taux horaire régulier, plus la prime de quart s'y rattachant.

Le travail disponible prévu ci-haut doit être un travail fait normalement par un salarié couvert par la présente convention collective.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de force majeure.

### LES PRIMES

22.02 a) Tous les salariés du deuxième quart (ceux dont l'horaire de travail se situe entre 14:30 et 2;30 heures) reçoivent une prime de quart de 0.30\$ de l'heure, ajoutée à leur taux horaire régulier.

22.02 b) Tous les salariés du troisième quart (ceux dont l'horaire de travail se situe entre 20:00 et 9:00) reçoivent une prime de quart de 0.35\$ de l'heure ajoutée à leur taux horaire régulier.

22.02 c) Tous les salariés désignés "Opérateur de ligne" reçoivent lorsqu'ils exécutent leur travail une prime de \$1.00 ajoutée à leur taux horaire régulier.

22.02 d) Tous les salariés désignés "entraîneur" et qui ne sont pas opérateur de ligne, reçoivent lorsqu'ils exécutent un travail d'entraîneur requis par l'Employeur, une prime de \$1.00 ajoutée à leur taux horaire régulier.

### LES TAUX HORAIRES

22.03 a) L'ensemble des titres d'emploi sont réparties entre trois (3) classes salariales dont les titres d'emploi apparaissent à l'annexe "A". Les taux horaires sont les suivants:

	15-07-85	15-07-85
CLASSE	TAUX HORAIRE SALARIES DEJA A L'EMPLOI	TAUX HORAIRE SALARIES A VENIR
III	10.83	8.83
II	10.33	8.33
I	9.90	7.90

22.03 b) Le taux horaire du salarié étudiant est de \$6.50 pour la durée de la convention collective.

AUGMENTATIONS GENERALES

22.04 a) Il est entendu que suite aux diminutions des classes et à la réorganisation des titres d'emploi les ajustements des taux sont effectifs à compter du 15 juillet 1985.

22.04 b) Il est également entendu que les salariés dont les noms suivent ne subiront pas une baisse de leur taux horaire lorsqu'ils exécutent leur emploi. Ils sont "cercles rouges" pour toute la période de la convention collective à moins qu'ils postulent sur un autre emploi. Dans un tel cas ils obtiennent le nouveau taux inhérent au nouveau titre d'emploi. Les salariés ci-bas mentionnés s'ils sont affectés par l'article XI (mise à pied et rappel), sont malgré leurs cercles rouges soumis au paragraphe 11.02 de la présente convention.

2287	Claude Pothier	\$10.58
2195	Marcel Hamel	\$10.58
2345	Carole Turgeon	\$10.08
2127	Léonard Desrosiers	\$10.08
2038	Jean-Guy Bergeron	\$10.58
2197	Gérard Harvey	\$10.58
2250	Manon Longpré	\$10.08
2126	José Descoteaux	\$10.58

ARTICLE XXIII L'OPERATEUR DE LIGNE DE PRODUCTION

23.01 L'opérateur de ligne est un salarié qui a terminé sa période de probation et/ou sa période d'essai sur son poste et qui est titulaire d'un poste de classe III. Il est choisi par les salariés de la ligne de production de façon majoritaire, advenant qu'il n'y en ait aucun de classe III qui puisse remplir adéquatement la tâche d'opérateur de ligne, il est choisi parmi les salariés de classe II. Dans tous les cas l'Employeur a un droit de veto.

Advenant le cas ou le salarié choisi refuse ou ne remplit pas à la satisfaction de l'Employeur sa tâche d'opérateur de ligne, l'Employeur demande aux salariés de la ligne de faire un nouveau choix.

23.02 L'opérateur de ligne a comme tâches principales, en plus de faire son travail où il est classé, la distribution du travail et l'information aux salariés de sa ligne de production. Entre autre, et de façon non limitative:

- a) il répartit les tâches entre les salariés de sa ligne lors d'absences temporaires et de courtes durées,
- b) il transmet à son contremaître les problèmes touchant sa ligne de production,
- c) il voit en collaboration avec les salariés de sa ligne à l'entraînement et à l'amélioration de la productivité,
- d) il voit si nécessaire à l'entraînement des nouveaux salariés qui arrivent sur sa ligne.

23.03 L'opérateur de ligne reçoit l'indemnité prévue au paragraphe 22.02 c) lorsqu'il exécute ce travail.

## ARTICLE XXIV GENERALITES

### ACHATS DE MARCHANDISE

24.01 L'Employeur met à la disposition de l'ensemble de son personnel un point de vente "Le Petit Marché".

### CANDIDAT JURE OU JURE (REMUNERATION)

24.02 a) Le salarié appelé à se présenter comme juré ou candidat juré est payé la différence entre son salaire régulier à temps simple et le montant qu'il reçoit pour ces fins, du Ministère de la Justice; il en est de même pour un salarié appelé à témoigner devant un tribunal de droit commun dans une cause où l'Employeur est impliqué.

24.02 b) Il est entendu que ledit salarié remplit les conditions suivantes:

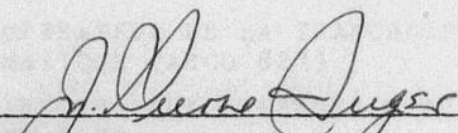
- 1) Il doit avoir complété sa période de probation;
- 2) Il doit revenir le plus tôt possible au travail et à chaque fois qu'il est libéré par la cour;
- 3) Il produit à la demande de l'Employeur des preuves écrites du nombre de jours où il a servi comme candidat juré ou juré ainsi que du montant d'indemnité reçu de la Cour;
- 4) Cet article ne s'applique pas si un salarié demande à servir de candidat juré de son plein gré.

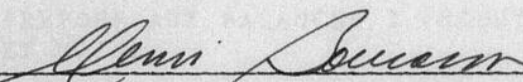
### LES GREVES, LES ARRETS DE TRAVAIL ET LE CONTRE-GREVE (LOCK OUT)

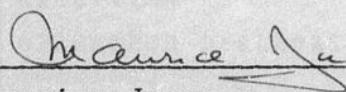
24.03 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas faire de contre-grève (lock out), et le Syndicat s'engage à ne pas faire de grève ou d'arrêt de travail, ni de ralentissement de travail, et à ne poser aucun acte qui puisse entraver le travail.

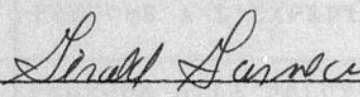
ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

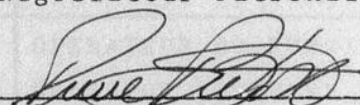
25.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 15 juillet 1987 inclusivement à minuit.

  
Jean-Pierre Auger,  
Directeur de l'Exploitation

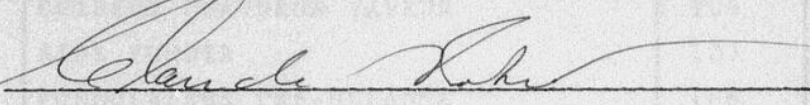
  
Henri Bourassa,  
Négociateur et Porte Parole Patronal

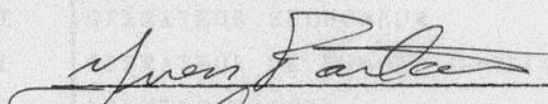
  
Maurice Jacques,  
Négociateur Patronal

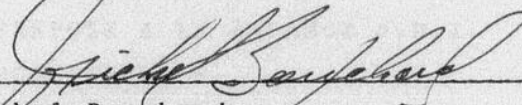
  
Gérald Garneau,  
Négociateur Patronal

  
Pierre Breton,  
Président du Syndicat

  
Robert Lapierre,  
Négociateur et Porte Parole Syndical

  
Claude Robert,  
Négociateur Syndical

  
Yvon Fontaine,  
Négociateur Syndical

  
Michel Bouchard,  
Négociateur Syndical

Vendredi 27 juillet 1985

DEPARTEMENT	CLASSE	TITRE D'EMPLOI	NO. DE TACHE	PERIODE D'ESSAI
EMBALLAGE 460	III	OPERATEUR A L'EMBALLAGE	80	200 h.
	II	OPERATEUR DE LA TRANCHEUSE AUTOMATIQUE (ANCO 827)	81	120 h.
	II	PREPOSE AUX BALANCES 4 PRODUITS ET PLUS	82	120 h.
	II	ATTACHEUR SOUS-VIDE	83	120 h.
	I	PREPOSE AUX BALANCES 3 PRODUITS ET MOINS	84	40 h.
	I	PREPOSE A L'EMBALLAGE	85	40 h.
EXPEDITION RECEPTION	III	VERIFICATEUR . EXPEDITION - RECEPTION	59	200 h.
	II	OPERATEUR D'ELEVATEUR A FOURCHE (CABINE)	60	120 h.
	II	PREPOSE AUX COMMANDES	61	120 h.
	I	PREPOSE A L'EXPEDITION RECEPTION	62	40 h.
SALUBRITE 415	II	PREPOSE A LA SALUBRITE	70	120 h.
	I	AIDE A LA SALUBRITE	71	40 h.
TRANSFORMA- TION 430	III	OPERATEUR DE FUMOIR CONVENTIONNEL	100	200 h.
	III	BRASSEUR "CUTTER"	101	200 h.
	III	OPERATEUR MELANGEUR EMULSIFICATION 2500	102	200 h.
	III	DESOSSEUR (FESSE COMPLETE)	103	200 h.
	III	FORMULAEUR	104	200 h.
	III	OPERATEUR A LA TRANSFORMATION	105	200 h.
	III	CUISEUR CHAUDRON VAPEUR	106	200 h.
	II	AIDE FUMOIR	107	120 h.
	II	FORMULATEUR PRE-MELANGE	108	120 h.
	II	POUSSEUR	109	120 h.
	II	OPERATEUR EPLUCHEUR	110	120 h.
	II	OPERATEUR DE FUMOIR CONTINU	111	120 h.
	II	IDENTIFICATEUR	112	120 h.
	II	DESOSSEUR	113	120 h.
	II	PREPOSE A LA BALANCE S.D.I.	114	120 h.
	II	ECOUEUR	115	120 h.
	II	PREPOSE A LA SAUMURATION	116	120 h.
	II	PREPOSE A L'EMPOCHAGE LA VARENNE	117	120 h.
	II	OPERATEUR FRANK O MATIC	128	120 h.
	II	PREPARATEUR DE PATE	127	120 h.
II	PREPOSE AU BOUDIN	118	120 h.	
II	OPERATEUR DE FOUR A TARTE	126	120 h.	
II	PREPOSE A L'ASSAINISSEMENT	72	120 h.	

DEPARTEMENT	CLASSE	TITRE D'EMPLOI	NO. DE TACHE	PERIODE D'ESSAI
TRANSFORMA- TION 430	I	PREPOSE A L'EMMOULAGE DE JAMBON 4 X 6	119	40 h.
	I	PREPOSE A L'EMPOCHAGE	120	40 h.
	I	PREPOSE AU HACHOIR	121	40 h.
	I	ACCROCHEUR	122	40 h.
	I	PREPOSE AUX BALANCES 3 PRODUITS ET MOINS	84	40 h.
	I	PREPOSE A LA SAUCISSE FRAICHE	123	40 h.
	I	PREPOSE A LA TRANSFORMATION	124	40 h.
	I	PREPOSE AUX VIANDES FINES (FILLER)	125	40 h.
	I	AIDE A L'ASSAINISSEMENT	73	40 h.

ANNEXE "B"      LE DESOSSEMENT

LES CONDITIONS DE CLASSIFICATION

B-1) La condition pour qu'un nouveau désosseur puisse se classer est la suivante:

Il doit réaliser l'ensemble des normes de rendements et de quantités minimales sur une base continue, telles que définies dans les colonnes "classification 2 ou 3" du tableau ci-bas.

B-2) La réalisation de l'ensemble des normes de rendements et de quantités minimales signifie le résultat moyen hebdomadaire réalisé par un désosseur sur les normes de rendements obtenues par l'exécution des quantités rattachées à sa classification telles que définies au tableau ci-bas, à un rythme horaire régulier.

B-3) La condition pour qu'un désosseur se maintienne ou revienne dans la classification III est la réalisation continue de l'ensemble des normes de rendements et de quantités minimales telles que définies au tableau ci-bas dans la colonne classification 3. A défaut de rencontrer ces normes le salarié est classifié II.

B-4) Advenant le cas où un salarié ne rencontre pas les exigences de la classification II telles que définies dans le tableau ci-bas, l'Employeur peut déclasser ledit salarié celui-ci déplace le salarié le moins ancien de l'usine ou à défaut est mise à pied.

LE CONTROLE

B-5) Il est entendu que les normes rattachées au désossement servant à la fabrication du jambon régulier (REG) inclus le jambon à l'ancienne (style old fashion). Il est entendu que la méthode de travail utilisée pour parer (petite peau) le jambon à l'ancienne (old fashion) s'effectue par un salarié désigné à cet effet.

B-6) Il est entendu que pour les fins de réalisation des limites de qualités minimales de rendements ci-rattachant, les éléments gras et parures 45% maigre, doivent être atteints individuellement et en bloc pour chaque colonne du tableau ci-bas.

EXEMPLES:

L'atteinte individuellement et en bloc veut dire que:

Désosseur classification III

Rendement hebd.	normes	primes
1) 10.7	10.7	aucune prime
2) 4.3	4.4	aucune prime
3) 21.3 *	21.3 *	prime
4) 6.1 *	6.2 *	aucune prime
<hr/>	<hr/>	
27.4	27.5	

### Désosseur classification III

Rendement hebd.	normes	primes
1) 10.5	10.5	prime
2) 4.1	4.2	prime
3) 20.9 *	21.3 *	prime
4) <u>6.3</u> *	<u>6.2</u> *	prime
27.2 bloc	27.5	

N.B.: Les éléments 3 et 4 forment un bloc

B-7) L'ensemble des éléments (os-gigot-gras-parure-maigre 45%-maigre-boule) formant le résultat du travail de désossement résultant de la fabrication des produits énumérés dans le tableau ci-bas, est assujéti à l'acceptation de la qualité du travail de désossement par le préposé au contrôle de la qualité du désossement. Toute quantité refusée doit être retravaillée par le désosseur concerné à la satisfaction du préposé au contrôle de la qualité du désossement à l'intérieur de la quantité minimale horaire requise sur le tableau ci-bas, sur une base journalière.

#### LE SALAIRE

B-8) Le salaire du poste de désosseur est formé d'un taux horaire de base et d'une prime aux rendements telle que définie dans la présente convention collective (tableau ci-bas).

B-9) La prime au rendement est payable à partir d'une classification III, en fonction des options indiquées au tableau ci-bas, y compris l'assujétissement des éléments de rendements du gras et des parures 45% maigre tels que définis au paragraphe B-6).

#### LES AUTRES PRODUITS QUI NECESSITENT DU DESOSSEMENT

B-10) L'Employeur établit un système de rendement tel que celui établi pour le désossement des fesses de porc complètes sur les autres produits nécessitant du désossement ou de l'apprêtage.

B-11) Advenant que les quotas soumis par l'Employeur ne soient pas acceptés par les salariés concernés le Syndicat peut faire prendre des études chronométrées et, si le litige persiste au-delà du 31 décembre 1985 pour les toupies (longues) le désossement du picnic pour fins de formulation et du désossement du soc de porc, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage tel que convenu à la présente convention collective à l'article VII.

Advenant que les quotas soumis par l'Employeur ne soient pas acceptés par les salariés concernés le Syndicat peut faire prendre des études chronométrées et, si le litige persiste au-delà du 31 mars 1986 pour le désossement des produits de picnic fumé, de l'apprêtage du picnic régulier ainsi que du désossement des pointes de picnic, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage tel que convenu à la présente convention collective à l'article VII.

B-12) Dans le cas où l'Employeur fait de nouveaux produits nécessitant du désossement le Syndicat peut utiliser la même modalité qu'au paragraphe B-11) si dans les trois mois du début de la fabrication d'un nouveau produit les parties n'ont pu s'entendre.

B-13) Jusqu'à ce que le système de rendement permettant d'établir les normes de désossement de toupies (longues) soit déterminé par l'Employeur le salarié effectuant ce travail reçoit un taux horaire de classification II.

ANNEXE "B"

CLASSE SALARIALE	3		3		CLASSIFICATION 3		CLASSIFICATION 2	
1) OS REG/E-M	10.3 et -		10.5		10.7		11.0 max.	
2) GIGOT REG/E-M	4.0 min.		4.2		4.4		4.5 max.	
3) GRAS REG.	20.5 et -		21.3		22.0		22.4 max.	
4) PARURE REG.	6.5 max.		6.2		6.0		6.0 max.	
3) GRAS E-M	23.5 et -		24.3		25.0		25.4 max.	
4) PARURE E-M MAIGRE *45%	6.5 max.		6.2		6.0		6.0 max.	
QUANT. (F/H)	N-PAR	PAR.	N-PAR.	PAR.	N-PAR.	PAR.	N-PAR.	PAR.
REG.	16.9	16.5	16.9	16.5	16.9	16.5	16.9	16.5
E-M.	15.8	15.4	15.8	15.4	15.8	15.4	15.8	15.4
PRIME REG.	4X.30¢=\$1.20		4X.15¢=.60¢		NIL		NIL	
E-M.								

DEFINITIONS:

N-PAR: non parée

PAR.: parée



25054-07

DÉPÔT

5721-6

Dépôt N°: - - - - -

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-27076-01
Date	Signature: 86-02-10	Réception: 86-02-25	Nombre de salariés régis par la convention collective: -----

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs Spécialisés en charcuterie de Magog</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Culinar Inc.</b> Groupe Produits Réfrigérés (Tallefer Usine de Magog) 2 complexe Desjardins Bureau 1610 Montréal, Québec H5B 1B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Aliments Culinar Inc.</b> Att: Henri Bourassa 239 rue Dollard Magog, Québec J1X 2M5	<b>E.V. 239 rue Dollard Magog</b>  Région: <u>05-00</u> Activité: <u>1011(5)</u> Affiliation: <u>12</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: -Annexe "B"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette/ns</b> <i>cc</i>	86-04-07

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

RECHERCHE

Les conditions de qualification d'un nouveau désosseur sont les suivantes:

- a) Si au cours de la période d'essai (200 heures et moins) le nouveau désosseur démontre une incapacité à progresser normalement selon les exigences des tâches à accomplir où si celui-ci manifeste l'intention de réintégrer son poste antérieur, l'Employeur le réintègre dans ce dernier sans préjudice au droit du salarié de formuler un grief.

A défaut de détenir un titre d'emploi, le nouveau désosseur est déqualifié selon la modalité prévue à cet effet. Un salarié en période de probation peut être licencié.

- b) Il doit au terme de 200 heures atteindre au minimum la quantité ainsi que deux (2) éléments sur quatre (4) rattachés à la qualité dans le tableau.

Il doit au terme de 240 heures, atteindre au minimum la quantité ainsi que trois (3) éléments sur quatre (4) rattachés à la qualité dans le tableau.

(25054-07)

27076-01

Jeudi, 9 janvier 1986

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

L'EMPLOYEUR: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
USINE DE MAGOG

ET

LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

CI-APRES APPELES LES PARTIES.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les textes qui suivent modifient les textes de la convention collective signée le 15 juillet 1985, annexe B, pages 71,72,73,74 et 75.

ANNEXE B

DESOSSEMENT DES FESSES DE PORC, COUPE REGULIERE PRODUITS TAILLEFER.

1- CONDITIONS DE QUALIFICATION

Les conditions de qualification d'un nouveau désosseur sont les suivantes:

- a) Si au cours de la période d'essai (200 heures et moins) le nouveau désosseur démontre une incapacité à progresser normalement selon les exigences des tâches à accomplir où si celui-ci manifeste l'intention de réintégrer son poste antérieur, l'Employeur le réintègre dans ce dernier sans préjudice au droit du salarié de formuler un grief.

A défaut de détenir un titre d'emploi, le nouveau désosseur est déqualifié selon la modalité prévue à cet effet. Un salarié en période de probation peut être licencié.

- b) Il doit au terme de 200 heures atteindre au minimum la quantité ainsi que deux (2) éléments sur quatre (4) rattachés à la qualité dans le tableau.

Il doit au terme de 240 heures, atteindre au minimum la quantité ainsi que trois (3) éléments sur quatre (4) rattachés à la qualité dans le tableau.

Il doit, au terme de 280 heures, atteindre la quantité ainsi que quatre (4) éléments rattachés à la qualité dans le tableau.

A défaut de rencontrer les exigences requises au terme de 200 heures, 240 heures ou 280 heures, le salarié n'est pas qualifié (classé) il réintègre son poste antérieur ou s'il ne détient pas de titre d'emploi, il est déqualifié selon la modalité prévue à cet effet. Un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation peut être licencié. Un salarié qui n'a pu se qualifier (classer) n'est éligible à la postulation du même poste qu'après une période d'attente de trois (3) mois.

## 2- CONDITIONS DE PRIMES ET DEQUALIFICATION

### A) PRIMES

#### QUANTITE

Le droit à la prime est conditionnel à l'atteinte du quota de quantité à réaliser.

Un désosseur qui n'atteint pas le quota de quantité exigé est déqualifié.

### B) QUALITE

L'obtention de la prime et la déqualification à partir de la qualité sont basés sur une période de dix (10) semaines consécutives.

A l'intérieur de dix (10) semaines consécutives, les modalités suivantes s'appliquent:

#### 1- RESULTATS COMPILES HEBDOMADAIREMENT

Première semaine: Un désosseur qui n'obtient pas l'ensemble (4/4) de ces résultats de qualité à l'intérieur du tableau, reçoit les primes auxquelles il a droit.

Deuxième semaine: (N'est pas nécessairement consécutive à la première, mais à l'intérieur des dix (10) semaines consécutives): un désosseur qui n'obtient pas (4/4) l'ensemble de ces résultats de qualité à l'intérieur du tableau n'est pas éligible pour une prime.

Troisième semaine: (N'est pas nécessairement consécutive à la deuxième, mais à l'intérieur des dix (10) semaines consécutives): un désosseur qui n'obtient pas l'ensemble de ces résultats de qualité à l'intérieur du tableau n'est pas éligible pour une prime et est déqualifié.

Un salarié qui est déqualifié déplace le salarié le moins ancien de l'usine, si le salarié le moins ancien de l'usine détient le même titre d'emploi, il est alors en mise à pied.

Dès son déplacement le salarié déqualifié est réputé détenir le titre d'emploi du salarié déplacé, l'Employeur fait en sorte qu'il reçoive l'entraînement et les instructions nécessaires à l'accomplissement de ses nouvelles tâches. Si ce salarié ne peut se qualifier, sur son nouveau poste, il est de nouveau déqualifié, il ne détient plus de titre d'emploi ni de quart de travail, il est mis à pied. Il conserve et accumule son ancienneté, selon les dispositions de la convention collective mais ne peut-être rappelé au travail tant que l'ensemble des salariés syndiqués ne sont pas au travail y compris les salariés qui ont moins d'ancienneté que lui.

Le salarié qui est de nouveau déqualifié a l'obligation s'il se trouve un poste ouvert par modalité d'affichage de poste, d'inscrire son nom sur la formule prévue à cet effet à défaut de ne pouvoir se présenter pour inscrire son nom, l'Employeur inscrit le nom du salarié sur la formule. Cependant si le poste affiché est le même que celui que détenait ce salarié lors de la première ou la deuxième déqualification, ce salarié ne peut y inscrire son nom.

Le salarié le moins ancien qui est déplacé conserve son titre d'emploi. Cette modalité s'applique pour l'ensemble des salariés syndiqués mais ne s'applique pas si le salarié est couvert par le paragraphe 10.03 b) de l'article 10 de la convention collective.

### 3- RESULTATS COMPILES JOURNALIEREMENT

Un désosseur qui n'obtient pas l'ensemble (4/4) de ces résultats de qualité à l'intérieur du tableau pendant plus de six (6) jours ne reçoit plus son billet de rendement journalièrement. Ces résultats lui seront remis hebdomadairement au début de la semaine suivante et jusqu'à la fin de la période des dix (10) semaines consécutives.

Le calcul des jours se fait de la façon suivante:

#### RESULTATS EXTERIEURS AU TABLEAU

	COTE GAUCHE	COTE DROIT
OS	- JOUR	1 JOUR
GIGOT	. 5	1
GRAS	-	1
PARURE	.5	1

N.B.: Au maximum, un élément est calculé pour la perte de jours, ex. gigot (côté gauche) et parure (côté droit) il perd un jour seulement.

Dépassé le délai de dix (10) semaines consécutives, le processus recommence tel que défini ci-haut.

3- Il est possible pour l'Employeur ou les employés de soumettre au comité des relations de travail, la réintégration d'un échantillonneur à la liste d'échantillonneurs ou une insatisfaction par rapport à un échantillonneur en particulier.

3- CONDITIONS POUR ETRE ECHANTILLONNEUR

- 1-Volontaire, un désosseur peut-être échantillonneur que s'il le veut. Le volontariat donne accès (ou retrait) à une liste d'alternance.
- 2-Expérience, un désosseur doit avoir accompli un minimum de 1,000 heures de désossement sur le produit concerné et chez Taillefer.
- 3-Maîtrise de la méthode; il faut qu'il soit reconnu de tous les échantillonneurs, du contrôleur de la qualité et du contremaître, qu'il maîtrise la méthode tel que définit dans les objectifs en maintenant au minimum son rendement à soixante-quinze pourcent (75%) dans la classe supérieure et vingt-cinq pourcent (25%) dans la classe médiane.

4- PARAMETRES D'ECHANTILLONNAGE

- 1- Les échantillons sont prélevés le plus près possible du centre de la ligne de désossement à la table assignée à cette fin et ceux-ci ne sont pas choisis.
- 2- L'échantillonneur exécute ce travail pendant le même temps que les autres désosseurs et au même rythme.
- 3- L'échantillonneur travaille sous l'encadrement du contrôleur de la qualité désigné par la compagnie.
- 4- D'après la liste d'alternance sur laquelle se retrouve le nom des volontaires à l'échantillonnage, chacun à tour de rôle est échantillonneur pour une journée.
- 5- L'échantillonneur ne reçoit aucun traitement de faveur afin qu'il travaille dans les mêmes conditions que les autres désosseurs (Ex.: aiguisage des couteaux)

(PRIME) PRODUIT	(\$.30/HR/ELEMENT) 3 SUPERIEUR	(\$.15/HR/ELEMENT) 3 MEDIANE	(NIL) 3 DE BASE
OS	$\begin{matrix} < & N + .15 \\ < & \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .15 \\ < & N + .45 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .45 \\ < & N + .85 \end{matrix}$
GIGOT	$\begin{matrix} < & N + .15 \\ < & N - .30 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .15 \\ < & N + .40 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .40 \\ < & N + .60 \end{matrix}$
GRAS	$\begin{matrix} < & N + .15 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .15 \\ < & N + .85 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .85 \\ < & N + 1.70 \end{matrix}$
PARURES ( N.B.)	$\begin{matrix} < & N + .20 \\ < & N - .40 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .20 \\ < & N + .65 \end{matrix}$	$\begin{matrix} > & N + .65 \\ < & N + 1.05 \end{matrix}$
12 FESSES/HEURE COUPE REGULIERE			

N.B.: Le pourcentage de maigre dans la parure doit se situer entre 50-55% d'après la méthode de référence du système. Ce pourcentage sera vérifié régulièrement sur l'ensemble des parures des désosseurs par analyse de laboratoire. Dans le cas d'écart insatisfaisant des vérifications peuvent alors être faites sur les désosseurs en particulier pour aider chacun à atteindre ce paramètre.

#### DEFINITION

Encadrement: Encadrer un objectif, régler le tir en amenant les trajectoires de tir plus près de l'objectif, au-delà comme en deça.

N.B.: La méthode de désossement qui correspond au texte de cette entente sera éventuellement enregistrée sur bande vidéo afin qu'elle ne se perde pas dans le temps.

#### 6- LES AUTRES PRODUITS QUI NECESSITENT DU DESOSSEMENT

L'Employeur établit un système de rendement tel que celui établi pour le désossement des fesses de porc complètes sur les autres produits nécessitant du désossement ou de l'apprêtage.

Advenant que les quotas soumis par l'Employeur ne soient pas acceptés par les salariés concernés, le Syndicat peut faire prendre des études chronométrées et, si le litige persiste au-delà du 31 décembre 1985, pour les toupies (longues) le désossement du picnic pour fins de formulation et du désossement du soc de porc, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage tel que convenu à la présente convention collective à l'article 7.

Advenant que les quotas soumis par l'Employeur ne soient pas acceptés par les salariés concernés, le Syndicat peut faire prendre des études chronométrées et, si le litige persiste au-delà du 31 mars 1986 pour le désossement des produits de picnic fumé, de l'apprêtage du picnic régulier ainsi que du désossement des pointes de picnic, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage tel que convenu à la présente convention collective à l'article 7.

Dans le cas où l'Employeur fait de nouveaux produits nécessitant du désossement, le Syndicat peut utiliser la même modalité qu'au deuxième paragraphe, si dans les trois (3) mois du début de la fabrication d'un nouveau produit les parties n'ont pu s'entendre.

Jusqu'à ce que le système de rendement permettant d'établir les normes de désossement de toupies (longues) soit déterminé par l'Employeur, le salarié effectuant ce travail reçoit un taux horaire de classification II.

LES TEXTES QUI SUIVENT SONT UN AJOUT A L'ARTICLE  
6 "AFFAIRES SYNDICALES" "ABSENCES SYNDICALES" 6.02 c)  
D) E)

6.02 c) L'Employeur accorde une libération syndicale long terme n'excédant pas un (1) an à un salarié à la fois qui est assigné à une fonction permanente du syndicat, il doit en faire la demande par écrit à l'Employeur, quinze (15) jours à l'avance. Un tel salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période n'excédant pas six (6) mois, par la suite, il conserve mais n'accumule pas d'ancienneté pour la période entre le sixième (6) et le douzième (12) mois. Au terme de cette période s'il ne revient pas au travail habituel qu'il avait quitté en raison de sa libération syndicale, il est considéré comme ayant démissionné.

6.02 d) Le salarié en libération syndicale long terme, peut réintégrer son emploi à n'importe quel temps avant la date d'expiration de sa libération, pourvu que son ancienneté le lui permette, en donnant à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance un avis écrit de sa date de retour au travail. Une telle libération ne peut être accordée plus d'une fois au même salarié.

6.02 e) Le salarié peut à ses frais continuer de bénéficier des avantages sociaux que lui procure la présente convention collective. Si le salarié ne désire pas défrayer lesdits coûts, pour le maintien de ses avantages sociaux, ceux-ci sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration de sa libération syndicale. Si suite à une absence syndicale de moins de six (6) mois, le salarié décide de revenir à son poste de travail, il rembourse au Syndicat le montant de ses cotisations syndicales pour toute la période qu'il a passée à l'extérieur pour activités syndicales.

LES TEXTES QUI SUIVENT PRECISENT DES AMBIGUITES CONTE-  
NUES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE LE 15 JUILLET  
1985.

1- A compter du jeudi 21 novembre 1985, Monsieur Jean-Guy Bergeron matricule 2038 et Monsieur Gérard Harvey matricule 2197, détiennent le poste de pousseur (tâche 109) classe II, département Transformation.

Il est entendu cependant que Monsieur Bergeron et Monsieur Harvey sont toujours "cercle rouge" selon le paragraphe 22.04 b) de la convention collective.

2- A compter du mardi 5 novembre 1985, Monsieur Léonard Desrosiers matricule 2127, détient le poste de Remplisseur de creton (tâche 140) classe II, département transformation. Monsieur Desrosiers reprend son ancien poste à la suite d'une omission lors de la signature de la convention collective.

Les textes qui suivent modifient les définitions de la mise à pied B et du paragraphe 11.03 c).

MISE A PIED "A"

Une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables et moins, à l'intérieur de la même semaine.

MISE A PIED "B"

Quatre (4) heures consécutives calculées à partir du début du quart, le lundi qui suit la cinquième journée prévue à la mise à pied "A".

RAPPEL 11.03 C)


Dans le cas où l'Employeur fait un rappel de salariés en mise à pied "B", le lundi qui suit la cinquième journée prévue à la mise à pied "A", l'Employeur replace les salariés rappelés sur leurs quarts respectifs. Si le lundi est un congé férié, le mardi est alors considéré comme le lundi.

Lorsque l'Employeur fait un rappel de mise à pied "B" en cours de semaine (journée autre que le lundi) il ne déplace aucun salarié de quart et envoie le salarié rappelé sur le quart où il y a un besoin de main-d'oeuvre. Au terme de la semaine, lors de la planification de main-d'oeuvre, l'Employeur replace les salariés rappelés en cours de semaine sur leurs quarts respectifs.

En foi de quoi les parties ont signé.


Le Syndicat

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

  
Pierre Breton  
Président du Syndicat

L'Employeur

LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(USINE DE MAGOG)

  
Henri Bourassa  
Chef Régional des Ressources  
Humaines

SIGNEE LE 10 FEVRIER 1986 CHEZ TAILLEFER



A. N° (25054-07)

DÉPÔT

5721-6

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-27076-01
Date	Signature	Reception	Durée
	86-04-18	86-04-25	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des trav. spécialisés en charcuterie de Magog</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1E 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Culinar Inc.</b> Groupe Produits Réfrigérés Taillefer Usine de Magog 2 Complexe des jardins bureau 1610 Montréal, Québec H5B 1B2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Aliments Culinar Inc.</b> Att: Manon Jacques 239 rue Dollard Magog, Québec J1X 2M5	<b>E.V. 239 rue Dollard Magog</b> Région <u>05-00</u> Activité <u>1011(5)</u> Affiliation <u>12</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ATTENTION: Poste de pousseur (tâche 109)**

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/ms** Date: **86-05-09**

Pour renseignements

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

RECHERCHE

(poste à compléter)

POUSSEUR CHARCUTERIE FINE

Paul Emile Bourque 2061  
Linda Poulin 2291

POUSSEUR BOYAUX-CELLULOSE-FIBREUX

Claude Pothier 2287  
Doré Beaudin 2025  
Marcel Hamel 2195  
Denis Bergeron 2034  
Yoland Champagne 2093  
José Descoteaux 2126  
Julien Richard 2306  
Jean-Luc Bergeron 2037

'86  
AVR 25 13 43

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

MARDI LE 15 AVRIL 1986

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

L'EMPLOYEUR: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
USINE DE MAGOG.

ET

LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

CI-APRES APPELES LES PARTIES:

Les parties conviennent de ce qui suit, le poste de pousseur (tâche 109) se fractionne de la façon suivante:

<u>TITRE D'EMPLOI</u>	<u>TACHE</u>	<u>CLASSE</u>
Pousseur de boudin	109	II
Pousseur charcuterie fine	141	II
Pousseur boyaux-cellulose-fibreux	142	II

Les postes de travail sont réparties entre les salariés qui détiennent le titre de pousseur (tâche 109) de la façon suivante:

POUSSEUR DE BOUDIN

Jean-Guy Bergeron 2038  
(poste à combler)

POUSSEUR CHARCUTERIE FINE

Paul Emile Bourque 2061  
Linda Poulin 2291

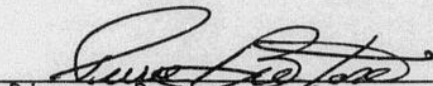
POUSSEUR BOYAUX-CELLULOSE-FIBREUX

Claude Pothier 2287  
Doré Beaudin 2025  
Marcel Hamel 2195  
Denis Bergeron 2034  
Yoland Champagne 2093  
José Descoteaux 2126  
Julien Richard 2306  
Jean-Luc Bergeron 2037

'86  
AVR 25 13 43BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

En foi de quoi les parties ont signé:

LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.



Pierre Breton  
Président du Syndicat

L'EMPLOYEUR: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
USINE DE MAGOG



Henri Bourassa  
Chef Régional  
Ressources Humaines

Signée le 8/04/86 chez Taillefer à  
Magog.

A. N° (25054-07)

DÉPÔT

5721-6

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27076-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
96-10-07		96-10-15				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs Spécialisés en Charcuterie de Magog</b> 335 rue Sherbrooke Magog, QC. J1X 2R2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Culinar Inc</b> Groupe Produits Réfrigérés (Taillefer Usine de Magog) 2 Complexe Desjardins # 1610 Montréal, QC. H5B 1B2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Aliments Culinar Inc</b> Att: M. Henri Bourassa 239 rue Dollard Magog, QC. J1X 2M5	Région <u>05-00</u> Activité <u>1011 (5)</u> Affiliation <u>12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- **ENTENTE: Mise à pied volontaire.**

- **E.V. 239 rue Dollard, Magog**

Signature	Date
Pierrette DavidDg	86-11-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE sur son même quart de travail.

Si le nombre de salariés dont l'Employeur a besoin pour produire est insuffisant en raison du trop grand nombre de salariés ayant choisi la mise à pied volontaire, l'Employeur rappelle, après avoir épuisé sa liste de salariés en mise à pied non volontaire, les salariés en mise à pied volontaire, selon l'ordre inverse de l'ancienneté et ceux-ci ont l'obligation d'entrer au travail. Le salarié qui contrevient à ce rappel est toujours assujéti au paragraphe 9.03 a) 1.2.3.4.5.6.7. de la convention collective.

Le salarié en mise à pied volontaire n'est rappelé au travail que lorsqu'il peut réintégrer son quart de travail, soit en situation de mise à pied ou son département d'origine. Il est toutefois toujours soumis aux prescriptions des règles d'ancienneté déterminées lors d'un rappel.

Le choix prédéterminé des salariés désirant une mise à pied volontaire se fait de la façon suivante: le salarié, qui désire une mise à pied volontaire pour fins de changement de quart, inscrit son nom sur une liste à cet effet dont les parties ont copies. Son nom est placé sur cette liste pour toute la période déterminée et nul ne peut y adhérer ou en sortir en cours de période. Les périodes sont déterminées entre les parties. Toutefois, elles doivent être établies pour une tranche maximale de trois mois. Ce principe n'est pas applicable durant la période des vacances.

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE:**

**L'EMPLOYEUR: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS RÉFRIGÉRÉS  
USINE DE MAGOG**

**ET**

**LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPÉCIALISÉS EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG**

**CI-APRES APPELÉS LES PARTIES:**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le but de diminuer les difficultés à caractère social des employés qui changent de quart de travail, de diminuer l'absentéisme et de favoriser l'employé moins ancien qui désire travailler sur n'importe quel quart de travail autre que le sien, les parties, à titre d'essai, mettent en application un principe de mise à pied volontaire qui s'étend sur une période du 27 octobre 1986 au 12 janvier 1987 inclusivement.

Le principe de la mise à pied volontaire s'applique à la suite de la mise à pied B, contenue dans la convention collective.

Le salarié affecté par la mise à pied B, peut, à son choix (choix prédéterminé), soit subir une situation de mise à pied sur un autre quart ou, soit prendre la mise à pied.

Ce choix n'est pas applicable lorsqu'un salarié affecté par ce mouvement de main-d'oeuvre demeure sur son même quart de travail.

Si le nombre de salariés dont l'Employeur a besoin pour produire est insuffisant en raison du trop grand nombre de salariés ayant choisi la mise à pied volontaire, l'Employeur rappelle, après avoir épuisé sa liste de salariés en mise à pied non volontaire, les salariés en mise à pied volontaire, selon l'ordre inverse de l'ancienneté et ceux-ci ont l'obligation d'entrer au travail. Le salarié qui contrevient à ce rappel est toujours assujéti au paragraphe 9.03 a) 1.2.3.4.5.6.7. de la convention collective.

Le salarié en mise à pied volontaire n'est rappelé au travail que lorsqu'il peut réintégrer son quart de travail, soit en situation de mise à pied ou son département d'origine. Il est toutefois toujours soumis aux prescriptions des règles d'ancienneté déterminées lors d'un rappel.

Le choix prédéterminé des salariés désirant une mise à pied volontaire se fait de la façon suivante: le salarié, qui désire une mise à pied volontaire pour fins de changement de quart, inscrit son nom sur une liste à cet effet dont les parties ont copies. Son nom est placé sur cette liste pour toute la période déterminée et nul ne peut y adhérer ou en sortir en cours de période. Les périodes sont déterminées entre les parties. Toutefois, elles doivent être établies pour une tranche maximale de trois mois. Ce principe n'est pas applicable durant la période des vacances.

86 OCT 15 15 38

CENTRE DE TRAVAIL

Durant cette période d'essai, l'une des parties peut mettre fin à l'entente en donnant avis à l'autre partie. Au terme de la période d'essai, les parties se rencontreront pour déterminer la suite ou la terminaison de la mise à pied volontaire.

Le système de désossage

Les parties aux présentes s'entendent à l'effet que le désossement en extra maigre soit assujéti aux normes suivantes:


11.25 fesses par heure en moyenne.  
90 fesses par jour de huit heures.

Les autres normes du système sont assujétiées à celles acceptées dans le système du désossement régulier.

En foi de quoi les parties ont signé:

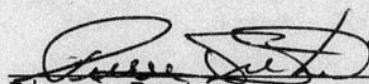
**L'EMPLOYEUR:**

**LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS RÉFRIGÉRÉS  
USINE DE MAGOG**

  
\_\_\_\_\_  
Henri Bourassa  
Chef régional des  
ressources humaines

**LE SYNDICAT:**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPÉCIALISÉS EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG**

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Breton  
Président du Syndicat

Signée à Magog le 20 oct 1986.



DÉPÔT

5721-6

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>
<b>Date</b>	<b>Signature</b>	<b>Réception</b>	<b>Durée</b>	<b>Du</b>	<b>Au</b>
87-01-08		87-01-19			
					<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
					M-27076-01

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs Spécialisés en Charcuterie de Magog</b> 335 rue Sherbrooke Magog, Q.C. J1X 2R2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Culinar Inc</b> <b>Groupe Produits Refrigérés</b> <b>(Taillefer Usine de Magog)</b> <b>Att: M. Henri Bourassa chef rég.</b> <b>239 rue Dollard</b> <b>Magog, Q.C.</b> <b>J1X 2M5</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>1011 (5)</u> Affiliation <u>12</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

E.V. même

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Monique Caron/dg <i>MC</i>	87-02-20

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

RECHERCHE

Le Syndicat LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG

*Yvon Fontaine*  
Yvon Fontaine  
Président du Syndicat

L'Employeur LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(USINE DE MAGOG)

*Henri Bourassa*  
Henri Bourassa  
Chef Régional des Ressources  
Humaines

Signée le 08 janvier 1987 chez Taillefer

89  
3 19 P 1 33

27076-01

A.E.M. (25054-07)

(2 ententes)

Lundi, 22 décembre 1986

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

L'EMPLOYEUR:

LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
USINE DE MAGOG

ET

LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

CI-APRES APPELES LES PARTIES.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

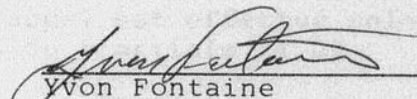
Les Parties conviennent d'apporter à l'annexe A de la convention collective, se terminant le 15 juillet 1987 la modification suivante:

La période d'essai du préposé à la salubrité sera de 200 heures. Cette modification s'applique à tout poste de préposé à la salubrité arboré selon 10.01 b) à compter du 22 décembre 1986.

En foi de quoi les parties ont signé.

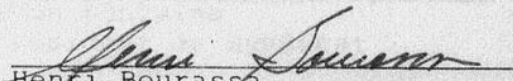
Le Syndicat

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG

  
Yvon Fontaine  
Président du Syndicat

L'Employeur

LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(USINE DE MAGOG)

  
Henri Bourassa  
Chef Régional des Ressources  
Humaines

Signée le 08 janvier 1987 chez Taillefer

27076-01  
A.E.M.: (25054-07)

Lundi, 22 décembre 1986

8X  
19 P. I. 34

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

L'EMPLOYEUR: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
USINE DE MAGOG

ET

LE SYNDICAT: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

CI-APRES APPELES LES PARTIES.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Entente sur l'application de la convention collective se terminant le 15 juillet 1987, quant aux mises à pied et rappel impliquant des postes essentiels.

Mise à pied: Les parties reconnaissent que les dispositions de l'article 12.02 d) s'appliquent lors de mise à pied, pour s'assurer que les postes essentiels sont toujours occupés par des salariés qualifiés ou par des titulaires du poste.  
A cette fin est considéré titulaire d'un poste essentiel le salarié qui détient le poste et a terminé sa période d'essai sur ce poste.

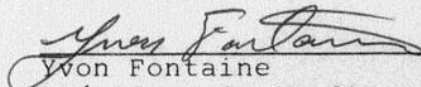
Rappel au travail:

Lors d'un rappel au travail à un poste essentiel, le rappel se fait par ordre d'ancienneté parmi les salariés qualifiés et les titulaires, tel que défini ci-dessus, qui sont en mise à pied.

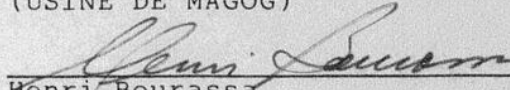
Tout autre rappel est effectué selon les dispositions de l'article 11.03

En foi de quoi les parties ont signé.

Le Syndicat: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
SPECIALISES EN CHARCUTERIE  
DE MAGOG.

  
Yvon Fontaine  
Président du Syndicat

L'Employeur: LES ALIMENTS CULINAR INC.  
GROUPE PRODUITS REFRIGERES  
(USINE DE MAGOG)

  
Henri Bourassa  
Chef Régional des Ressources Humaines

SIGNEE LE 08 JANVIER 1987 CHEZ TAILLEFER