

07399-9

C.A.E. 1089 NO.CDNV. 73999
AFFIL. 6 NB.EMPL. 180
EMP.CDUV. 0 ET.GPDG. 51460 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M17988005
DATE ENR.8+0912

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	0	6	1	3	6
---	---	---	---	---	---	---

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **07399-9**

<input type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17988-05
Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-05-26	84-05-28		84-05-28	86-03-30	180	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, QC. J2S 7S8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Catelli - Div. Les Aliments Ault Ltée Att: M. Michel Mailhot 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, QC. J2S 7S8	Région <u>06-04</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

- Entente: Protocole de retour au travail signée: 84-05-26

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-14

Pour renseignements

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

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



PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue

entre

LES ALIMENTS AULT LTÉE

Ci-après appelé l'Employeur

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

Ci-après appelé le Syndicat

RD
FAI 28
IN 01

CONSIDÉRANT que l'assemblée générale du Syndicat précité a dûment accepté les dernières propositions de l'Employeur relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du Travail; le Syndicat et l'Employeur conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent.

Article 1 - REPRÉSAILLES

- . D'une part, L'Employeur s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du Syndicat ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.
- . D'autre part, le Syndicat assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'Employeur.

Article 2 - PROCÉDURES LÉGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions commis durant le conflit de travail.

Article 3 - ANCIENNETÉ-SERVICE

L'ancienneté et le service continu des salariés réguliers n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail, ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

...2

Article 4 - VACANCES ANNUELLES

Un salarié régulier qui n'a pas pris ses vacances annuelles conserve son droit au régime de vacances annuelles tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Article 5 - ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective ainsi que le régime de rentes (Fonds de Pension) qui existaient en faveur des salariés réguliers avant le conflit sont remis en vigueur dès la date du retour au travail.

Article 6 - MODALITÉ DE RETOUR AU TRAVAIL POUR LA SEMAINE DU 28 MAI AU 1er JUIN 1984

- . Le 28 mai 1984, les salariés réguliers peuvent être affectés au nettoyage avant le départ graduel de la production.
- . La garantie de quarante (40) heures ne s'applique pas durant la semaine du 28 mai au 1er juin 1984. Cependant, ceux qui sont rappelés terminent la semaine.
- . Les salariés des corps de métiers peuvent être rappelés à partir du 27 mai 1984.
- . Le rappel des salariés réguliers se fait de façon graduelle selon les besoins de la production en donnant priorité à celui qui détient le poste.
- . Le choix d'équipe sera à la discrétion de l'Employeur pour la semaine du 28 mai au 1er juin 1984.

Article 7 - RETRAIT AVIS ANTÉRIEURS

Il est entendu entre les deux parties qu'à la signature de la présente convention, tous les avis disciplinaires antérieurs à la signature seront considérés nuls et sans effet à l'exception des cas de congédiement.

En contrepartie, le Syndicat retire tous les griefs touchant les avis et mesures disciplinaires sans compensation monétaire de la part de l'Employeur.

Le grief de Madame J. Dubois, No. 117, est maintenu.

Article 8 - COMPENSATION POUR LE RETRAIT DES GRIEFS

L'Employeur verse aux salariés réguliers la rétroactivité au 31 mars 1984, au plus tard le 11 juin 1984, sur toutes les heures travaillées.

L'Employeur paye le congé du 21 mai (Fête de Dollard) huit (8) heures au taux régulier de la nouvelle convention collective aux salariés réguliers.

En contrepartie, le Syndicat et ses membres retirent **tous** les griefs émis avant la date du retour au travail.

Article 9 - RAPPEL AU TRAVAIL

La responsabilité du rappel au travail des salariés réguliers appartient exclusivement à l'Employeur.

Aucun salarié régulier ne perd son droit de réintégrer son emploi habituel du seul fait que l'Employeur ne réussit pas à communiquer avec lui pour lui faire part du rappel tel que prévue à la procédure établie au niveau du Protocole.

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat les noms des salariés réguliers avec lesquels il n'a pas pu communiquer. De son côté, le Syndicat tentera de rejoindre ces personnes et informera l'Employeur des résultats de ses démarches dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables. À l'expiration de ce délai, le non retour du salarié au travail sera considéré comme une démission volontaire.

Article 10 - RETOUR AU TRAVAIL RETARDÉ

Tout salarié qui ne peut pas reprendre son emploi habituel à la date du retour au travail pour un motif prévu par la nouvelle convention collective peut reprendre le travail à l'expiration de son absence.

Article 11 - PERTE D'ANCIENNETÉ

Un salarié régulier qui ne reprend pas son emploi habituel à la date de son rappel au travail et dont le cas n'est pas prévu par un autre article de la présente entente bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de son rappel au travail pour reprendre son emploi. À l'expiration de ce délai, son absence sera considérée comme une démission volontaire.

...5

Article 12 - MONTANT FORFAITAIRE

Un montant forfaitaire de \$150.00 sera remis à chacun des salariés réguliers qui était à l'emploi, le 29 avril 1984

Le paiement pour ceux qui reviennent au travail sera fait dans les cinq (5) jours civils suivant leur retour au travail.

Article 13 - ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur dès que les représentants des parties y apposent leurs signatures, ET EN CAS DE RESISTANCE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF S'APPLIQUE

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du Syndicat et de l'Employeur ont signé la présente entente de retour au travail à Montréal, ce 26e jour du mois de Mai 1984.

Syndicat des Travailleurs Les Aliments Ault Ltée
Aliments Ault Ltée (CSN) _____

NOM DU SYNDICAT

NOM DE L'EMPLOYEUR

<u>Dominic Masset</u>	_____
<u>André Arhambault</u>	<u>Jef Pelletier</u>
<u>René Lavoie</u>	<u>Roger Rivest</u>
<u>Carroll Péladeau</u>	_____
<u>Éric Poirier</u>	<u>Michel Pelletier</u>

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

entre

LES ALIMENTS AULT LTÉE

Ci-après appelé l'Employeur

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

Ci-après appelé le Syndicat

88 101 28 10 02

ARTICLE 1
BUT

Le but de la convention est d'assurer les conditions satisfaisantes de travail aux salariés ainsi que leur santé et sécurité, et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés visés par les présentes.

ARTICLE 2
DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2.01 - DÉFINITIONS

- A. Les parties à cette convention sont: Les Aliments Ault Ltée, ci-après désignés par les termes "L'Employeur" ou "La Compagnie" et le Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (C.S.N.), ci-après désigné par le terme "Le Syndicat".
- B. Classe d'Emploi: (Job Category) Se dit de l'ensemble des postes regroupés au sein d'un même groupe donné. Ainsi les parties conviennent que, à titre d'exemple, dans le groupe des préposés (groupe No. 2) les classes d'emploi suivantes existent:

- cuisson
- salaison
- vieillissement
- etc.

Le tout conformément à l'annexe "C". Il en est de même pour chacun des autres groupes, conformément à l'annexe "C".

Poste: Se dit, dans une classe d'emploi donnée, de l'ensemble des tâches spécifiques qu'un salarié doit accomplir et que, suite à un affichage, détient ce salarié comme titulaire.

Les parties conviennent que chaque poste dans la même classe d'emploi est interchangeable, si bien qu'il ne peut exister de sous-classes d'emploi.

Equipe: Sous réserve de l'Annexe "B", une équipe se dit de tout cadre horaire établi, soit de jour, de soir ou de nuit.

C. Salarié probation: Le salarié en probation se dit de l'une des situations suivantes:

1. Signifie un salarié embauché durant la période du 15 juillet au 30 novembre, et qui n'a pas travaillé durant cette période quarante-cinq (45) jours ouvrables et ce, par année de calendrier.
2. Signifie un salarié embauché en dehors de la période du 15 juillet au 30 novembre, et qui n'a pas travaillé en dehors de cette période quarante-cinq (45) jours ouvrables et ce, sur une période de douze (12) mois consécutifs.
3. Les salariés en probation jouissent des bénéfices de cette convention collective tel que défini comme suit:
 - Tout salarié en probation peut travailler dans n'importe quelle classe d'emploi dans l'usine mais sans préjudice aux droits et privilèges des salariés réguliers et salariés saisonniers. Il est alors rémunéré:
 - . Durant la période du 15 juillet au 30 novembre: au taux horaire en vigueur pour les salariés saisonniers.
 - . Et hors de la période prévue au paragraphe précédent: au taux en vigueur pour la classe d'emploi qu'il occupe.
 - Régime de vacances et congés fériés tels que définis par la législation à cet effet.
 - Surtemps accompli selon les dispositions de la convention collective.

D. Salarié saisonnier:

1. Signifie un salarié qui a travaillé sa période de quarante cinq (45) jours ouvrables durant la période du 15 juillet au 30 novembre et ce, par année de calendrier.
2. Une fois sa période de probation terminée, le salarié saisonnier acquiert le droit d'être rappelé au travail suivant une liste de rappel et apparaissant à l'annexe "D" par ordre de priorité suivant la première date d'embauche. La liste est mise à jour après chaque période saisonnière.
3. Un salarié saisonnier perd son droit de rappel et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
 - S'il quitte volontairement l'emploi;

- s'il est congédié pour juste cause et non réintégré;
 - s'il est mis à pied pendant une période de dix-huit (18) mois;
4. Lorsqu'un salarié saisonnier devient régulier, son ancienneté est calculée à partir de la dernière date où il a été rappelé au travail.
 5. La convention collective s'applique intégralement pour les saisonniers, sauf les articles: 3.04, 11.01-C, 12.07 alinéa 6, 15.03, 15.08-A, 15.08-B, 23.00, 24.00, 25.02-A en tout temps, ainsi que les articles: 11.03, 12.05, 12.07, 13.01, 13.02, 17.05 durant la saison.

Concernant les articles: 18.00, 19.00, 20.00, 21.00 et 22.00, la législation à cet effet s'applique.

6. Sans préjudice aux droits et privilèges des salariés réguliers, tout salarié saisonnier peut travailler sur n'importe quelle classe d'emploi et est alors rémunéré au taux en vigueur pour le salarié saisonnier durant la période du 15 juillet au 30 novembre et au taux de la classe d'emploi en dehors de la période saisonnière.

E. Salarié régulier: Se dit de l'une des situations suivantes:

1. Signifie un salarié saisonnier travaillant plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables par année de calendrier en dehors de la période du 15 juillet au 30 novembre.
2. Signifie un salarié saisonnier travaillant plus de cent (100) jours ou travaillant plus de mille (1000) heures (incluant le temps supplémentaire), selon l'hypothèse la plus favorable au salarié et ce, par année de calendrier.
3. Signifie un salarié travaillant plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables en dehors de la période saisonnière et ce, sur une période de douze (12) mois consécutifs.

2.02 - RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- A. Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la présente convention mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui est alors considérée comme non-existante.
- B. En tout temps, pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit de modifier l'un ou l'autre des

articles de la présente convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification doit se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du Travail du Québec, à moins d'une disposition à l'effet contraire dans les présentes.

- C. Aux fins d'application de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes ou à moins que le contexte ne s'y oppose.

2.03 - LOIS DU TRAVAIL

Les Lois du travail font partie intégrante de la présente convention.

2.04 - PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION

Cette convention collective de travail a préséance sur toute entente collective ou individuelle entre l'Employeur et un salarié.

2.05 - NON-DISCRIMINATION

- A. Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales et les deux parties conviennent de s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- B. L'Employeur ou ses représentants, le Syndicat et ses membres, n'usent d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 3 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

3.01 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés de la Compagnie à son établissement de St-Hyacinthe, P. Québec, tel que défini par le certificat d'accréditation en date du 10 mars 1982.

3.02 - JURIDICTION

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

3.03

Tout le personnel non syndiqué de l'Employeur n'accomplit aucun travail normalement accompli par les salariés syndiqués sauf:

- a. en cas d'urgence;
- b. lorsqu'il s'agit de montrer aux salariés comment accomplir une tâche.

3.04 - TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE

La compagnie ne retient pas les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux à l'usine de St-Hyacinthe si ceci a pour effet de mettre à pied des salariés réguliers ou de réduire les heures normales de la semaine de travail de ceux-ci.

Sous cette réserve, la Compagnie continue comme auparavant à confier à des entrepreneurs de l'extérieur des ouvrages qui leur sont déjà confiés à l'usine.

Cette clause n'a aucunement pour effet d'empêcher la Compagnie de confier des contrats à l'extérieur de l'usine conformément entre autres à sa politique et à sa pratique d'achat de produits finis ou non finis et de recourir à des services fournis par des tiers; pourvu que cela n'entraîne pas de mise à pied parmi le personnel régulier sauf s'il y a pénurie des dits produits ou incapacité de produire à l'usine.

3.05

- A. L'Employeur et ses représentants s'engagent à ne commettre aucune discrimination ou harcèlement envers les représentants du Syndicat ou les membres du Syndicat.
- B. Le Syndicat et ses membres s'engagent à ne commettre aucune discrimination ou harcèlement envers l'Employeur et ses représentants.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 - PRINCIPE

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger son personnel et conduire son entreprise, sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la convention.

4.02

Les salariés ne peuvent être réprimandés pour avoir suivi une directive d'un superviseur qui va à l'encontre d'une autre directive.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 - ADHÉSION AU SYNDICAT

Comme condition d'emploi, tous les salariés assujettis à cette convention doivent, au moyen d'une retenue sur le salaire, contribuer leurs cotisations hebdomadaires au Syndicat.

5.02 - COTISATIONS SYNDICALES

- A. L'Employeur retient sur chaque paie de tout salarié les cotisations syndicales fixées par écrit par le Syndicat et acceptées par l'Assemblée Générale.
- B. La somme d'argent ainsi retenue est remise mensuellement au Syndicat dans les dix (10) jours de la fin du mois suivant la perception ainsi qu'une liste en quatre (4) copies mentionnant les noms des salariés, les salaires payés durant la période et les montants retenus à titre de cotisation syndicale.
- C. Vers la fin du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant le total cumulatif des cotisations syndicales retenues pour chaque salarié durant l'année écoulée.
- D. De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (formulaires T-4 et TP-4) de chaque salarié le montant cumulatif de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.03 - INFORMATIONS

- A. Deux fois l'an, soit au cours des mois de mars et septembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y incluant le nom, le prénom, l'adresse, la date de naissance, le salaire, la classification, le département ou service ainsi que la date d'embauchage de chacun.
- B. De même, lors d'embauche de nouveaux salariés, l'Employeur fait parvenir ces informations mensuellement et avise le Syndicat des noms des salariés qui quittent son emploi.

5.04 - EXCLUSIONS DU SYNDICAT

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il est expulsé du Syndicat; cependant, pour le salarié ainsi expulsé, les dispositions prévues à l'article 5 s'appliquent intégralement.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 - AFFICHAGE ET COMMUNICATIONS

- A. L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage. Le tableau est situé à la cafétéria.
- B. Le Syndicat peut afficher au moyen du tableau prévu à cet effet, tout avis ou document de nature syndicale, autorisé et signé par un officier du Syndicat. Ces documents ou avis ne doivent pas contenir de propos injurieux envers la Compagnie ou ses responsables.

6.02 - LOCAL DU SYNDICAT

L'Employeur met gratuitement à l'usage du Syndicat un local pouvant être gardé sous clé et chauffé.

6.03 - NÉGOCIATIONS

- A. Quatre (4) délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail avec solde pour participer aux séances de négociations relatives au renouvellement de la convention collective, pour un maximum de huit (8) heures par jour au taux applicable.
- B. De même, pendant la durée de la présente convention, un officier du Syndicat peut s'absenter de son travail avec solde pour assister à toute séance d'arbitrage, pour un maximum de huit (8) heures par jour au taux applicable.

6.04 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- A. L'Employeur accorde aux officiers du Syndicat ou à leurs représentants autorisés des absences sans solde afin de leur permettre d'assister aux réunions ou congrès des organismes auxquels le Syndicat est affilié ou de participer à toute autre activité syndicale extérieure.
- B. Cette absence est accordée pourvu que le Syndicat avise par écrit le Directeur d'Usine ou son représentant au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et qu'il n'y ait pas plus de quatre (4) salariés dont un maximum de deux (2) par ~~département~~.

secteur
mont) Il est entendu qu'une absence peut être donnée à deux (2) autres salariés en autant que cela ne nuise pas aux opérations d'usine.

6.05 - FONCTION SYNDICALE EXTÉRIEURE

- A. Un salarié élu ou choisi pour remplir une fonction syndicale à la Confédération des Syndicats Nationaux, au Conseil Central Richelieu Yamaska ou à la Fédération du Commerce Inc., peut obtenir un congé sans salaire d'une durée maximum de deux (2) ans.
- B. À l'expiration de cette période, il retourne au poste qu'il occupait ou, advenant la disparition de ce poste ou la non disponibilité de travail, à tout autre poste qu'il peut obtenir selon les dispositions de l'article 11.02.
- C. Pas plus d'un salarié ne peut bénéficier d'un tel congé en même temps.

6.06 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

A. Choix des délégués

Le Syndicat désigne des délégués syndicaux dont la tâche consiste à voir à l'application de la convention collective. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur les noms des employés ainsi choisis et affiche cette liste de délégués syndicaux sur les tableaux d'affichage désignés par l'Employeur.

B. Droits des délégués

Le délégué syndical peut quitter son poste de travail sans perte de salaire pour accompagner un salarié de son service dans la soumission de son grief et pour enquêter sur un grief ou pour participer à toute rencontre entre un employé et un représentant de l'Employeur sur une matière relative à l'application de la convention collective à la condition qu'un maximum de deux (2) délégués ou officiers soient libérés à la fois. Cette libération est accordée dans un délai maximum de soixante (60) minutes de la demande.

6.07 - CONSEILLER SYNDICAL

Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical de l'un ou l'autre des organismes auxquels le Syndicat est affilié. L'Employeur s'engage à reconnaître ce conseiller syndical et à le recevoir pour toute rencontre relative à l'application de la convention collective.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION ET COMITÉS

7.01 - COMITÉ EXÉCUTIF

- A. L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif syndical composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent.
- B. Aussitôt que possible, à la suite d'une demande du Syndicat, l'Employeur convient de recevoir deux (2) membres du comité exécutif à ses bureaux, durant les heures régulières de travail de jour.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 - PRINCIPE ET DÉFINITION

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute plainte ou grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. Constitue un grief toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

8.02 - PROCÉDURE PRÉLIMINAIRE (VERBALE)

Les parties conviennent que tout salarié ou le Syndicat se croyant lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief écrit, discuter de son cas avec son contremaître ou son remplaçant en présence d'un délégué syndical si requis par le salarié. S'il n'y a pas entente, la procédure suivante s'applique.

8.03 - PREMIÈRE ÉTAPE (CONTREMAÎTRE OU GÉRANT)

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant les circonstances qui ont donné naissance au grief, le salarié, accompagné du délégué syndical de son service, ou le Syndicat doit le soumettre par écrit au Directeur d'Usine ou à son représentant. Celui-ci doit rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

8.04

Si la décision écrite n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse du Directeur d'Usine ou son représentant ou, à défaut

de telle réponse, à partir de l'expiration du délai prévu. Pour soumettre le grief à l'arbitrage, le Syndicat avise par écrit l'Employeur de sa décision et il demande alors la nomination d'un arbitre parmi les suivants:

Jean-Guy Clément
Raymond Leboeuf
Guy Dulude
André Rousseau

Si aucun d'entre eux n'est disponible, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi il est nommé conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

8.05 - POUVOIRS DE L'ARBITRE

- A. L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la convention, à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- B. En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

8.06 - SENTENCE ARBITRALE

La décision de l'arbitre est obligatoire et lie les deux (2) parties et les salariés. Elle doit être exécutée dans les quatorze (14) jours civils de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

8.07 - FRAIS D'ARBITRAGE

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.

8.08 - TÉMOINS ET ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

- A. Chaque partie peut, pour un grief soumis à l'arbitrage, requérir à ses frais la présence du plaignant et de tout témoin qu'elle juge nécessaire.
- B. De même, il est entendu que les dispositions soient prises pour permettre l'accès aux lieux de travail lorsque l'arbitre le juge nécessaire.

8.09 - DÉLAIS

- A. Si l'Employeur, par ses représentants, néglige de donner une réponse écrite dans les délais prévus au mode de règlement des griefs, les représentants du Syndicat peuvent procéder automatiquement à la prochaine étape.
- B. Si le Syndicat, ses représentants, le salarié en question, négligent de soumettre le grief dans les délais prévus au mode de règlement des griefs, ce grief est considéré comme abandonné ou réglé.
- C. Les deux (2) parties peuvent, par entente mutuelle écrite, prolonger l'un ou l'autre des délais prévus au mode de règlement des griefs.
- D. Il est convenu que, si un salarié subit une injustice qui ne peut être vérifiée ou découverte durant son absence, les délais de présentation courent à partir du moment de son retour au travail.

8.10 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

A. Contenu du Grief

- 1. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou par le Syndicat.
- 2. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- 3. Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation. Toutefois, la nature d'un grief ne peut être changée une fois le grief présenté à la première étape.

B. Règlement d'un Grief

Toute entente entre l'Employeur et les représentants du Syndicat est consignée par écrit; elle est définitive, exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le(les) salarié(s) visé(s).

C. Incapacité de Signer

Si un salarié est dans l'incapacité physique ou mentale de signer son grief à l'intérieur des délais prévus à cette article, le délégué syndical de son service peut alors le signer et le soumettre en son nom.

D. Non-Discrimination

Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

E. Présence aux Rencontres

Lors de la soumission de son grief en application des articles 8.02 et 8.03 ou lors de la rencontre entre le Syndicat et les autorités de l'Employeur, s'il est présent à cette rencontre à la demande des deux (2) parties, le salarié qui a logé un grief ne subit aucune perte de salaire par suite de son absence de son travail durant ses heures de travail.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Les mesures disciplinaires doivent être imposées avec justice et impartialité. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises:

- a. avertissement verbal
- b. avertissement écrit
- c. suspension
- d. rétrogradation
- e. congédiement

9.02 - RECOURS DU SALARIÉ

Tout salarié réprimandé, averti, rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

9.03 - DÉLAI DE PÉREPTION

Toute mesure disciplinaire enregistrée au dossier de l'employé est considérée comme inexistante et retirée du dossier après 12 mois de sa date d'émission, à l'exception des cas de suspension où le délai est de 18 mois.

9.04

Sauf dans le cas d'une faute grave, l'Employeur convient d'appliquer les mesures disciplinaires progressivement des avis verbaux, en passant par les avis écrits ou suspension ou congédiement.

9.05 - DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

- A. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur présente au salarié visé les raisons de la mesure prise à son égard.
- B. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie d'avis de toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié.
- C. Un salarié peut, après avoir eu l'autorisation, consulter son dossier personnel en dehors des heures normales de travail.

9.06 - FARDEAU DE LA PREUVE

Toute mesure disciplinaire doit être prise pour une cause juste et suffisante et, dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.07

Un salarié régulier rétrogradé d'une classe d'emploi à une autre est payé après vingt (20) jours ouvrables, le taux de salaire de la classe d'emploi à laquelle il a été rétrogradé, à partir du moment où il quitte ladite classe d'emploi.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01

L'ancienneté désigne la durée d'emploi continu d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur en années, en mois et en jours. L'ancienneté s'accumule en tout temps sauf lorsqu'elle est perdue selon les dispositions de l'article 10.03.

10.02

L'ancienneté d'un employé s'acquiert selon les modalités établies à l'article 2.01 D-4 et 2.01 E.

10.03

Un salarié régulier perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a. s'il quitte volontairement l'emploi;
- b. s'il est congédié pour juste cause et non réintégré;
- c. s'il est mis à pied pendant une période de dix-huit (18) mois.

10.04

- A. Les absences prévues à la présente convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service continu.
- B. Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'ancienneté continue de s'accumuler.

10.05

A. Liste d'ancienneté

Dans les trente (30) jours civils suivant la date de la signature de la convention, et par la suite, à tous les six (6) mois civils, la liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indique les noms des salariés, leur classe d'emploi et leur ancienneté. Deux (2) copies de cette liste d'ancienneté sont remises au Syndicat.

- B. Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui est réputé avoir le plus d'ancienneté. Cette nouvelle modalité est valide pour les dates d'ancienneté ultérieures au 1er septembre 1982;

Antérieurement au 1er septembre 1982, est réputé avoir plus d'ancienneté celui qui apparaît, le premier, sur la liste d'ancienneté, par ordre alphabétique de son nom de famille et ainsi de suite.

10.06

Tout salarié qui accepte un poste hors de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté pendant une période de trois (3) mois par année de calendrier. Si, durant cette période, le salarié réintègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est celle qu'il avait au moment de sa mutation hors de l'unité.

**ARTICLE 11
SÉCURITÉ D'EMPLOI**

11.01 - PRÉAVIS DE MISE À PIED

- A. Les dispositions prévues à l'article 82 sur les normes du travail s'appliquent lors de mise à pied de plus de 6 mois.
- B. S'il s'agit d'une mise à pied de quelque durée que ce soit, dûe à une ou des circonstances hors du contrôle de l'Employeur telles qu'inondation, tempête, bris mécanique et panne élec-

trique, feu, panne d'énergie, non livraison de matériaux, l'Employeur n'a aucun préavis à donner.

- C. Les salariés réguliers, qui sont mis à pied, sont avisés par la publication de la liste qui est affichée à 13:30, le jeudi; une copie de cette liste est remise au Syndicat. A défaut de cet avis, un montant représentant huit (8) heures au taux régulier est accordé au salarié à titre d'indemnité compensatrice.

Toutefois, le présent alinéa "C" ne s'applique pas au salarié qui, étant déjà en situation de mise à pied, est, au cours d'une semaine donnée, rappelé au travail aux fins de remplacement pour une durée inférieure à huit (8) heures et est ensuite retourné en mise à pied à cause du retour du salarié absent.

11.02 - PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT

Advenant la nécessité de réduire le personnel dû à un manque de travail, la mise à pied est faite selon la méthode et dans l'ordre suivant:

- a. Salarié en probation
- b. Salarié saisonnier selon l'ordre inverse de priorité établi sur la liste en annexe.
- c. Salarié régulier suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

Pourvu que les salariés qui demeurent, rencontrent les exigences normales des postes après avoir reçu les instructions essentielles.

11.03 - TAUX DE SALAIRE EN CAS DE DÉPLACEMENT

Un salarié déplacé à une classe d'emploi dont le taux de salaire est inférieur au sien continue de recevoir le taux de salaire de son ancienne classe d'emploi. Toutefois, si son taux de salaire est alors supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il occupe, il n'a droit à aucune des augmentations prévues jusqu'au moment où son taux de salaire s'ajuste à celui de la classe d'emploi qu'il occupe.

11.04 - RAPPEL AU TRAVAIL

- A. Les salariés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils rencontrent les exigences normales de la classe d'emploi où ils sont appelés à travailler après avoir reçu les instructions essentielles.

- B. Le rappel au travail se fait par télégramme, par lettre recommandée ou certifiée, adressée par l'Employeur à la dernière adresse communiquée par le salarié à ce dernier. Toutefois, l'Employeur peut rappeler les salariés au travail par téléphone seulement si le rappel est pour une période de trois (3) jours ou moins. L'Employeur s'engage à utiliser la procédure de façon à respecter pour les salariés réguliers le principe d'ancienneté et de priorité ou pour les salariés saisonniers la priorité de rappel. Il s'engage à ne pas utiliser ladite procédure de rappel de façon abusive.
- C. L'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés rappelés au travail.

11.05 - ADRESSE DU SALARIÉ

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'Employeur son adresse et son numéro de téléphone ainsi que tout changement y relatif.

ARTICLE 12 AFFICHAGE

12.01 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS OU NOUVEAUX

- A. Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est établi, l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux affectés à cet effet, en indiquant le taux de salaire normal et les principales caractéristiques du poste.
- B. Les postes des classes d'emploi du groupe 4 ne sont pas sujets à affichage.

12.02 - CANDIDATURES

- A. Au cours de ce délai, tout salarié doit faire parvenir sa demande au Service des Ressources humaines; cette demande doit être signée par le salarié et faite en double exemplaire sur une formule préparée à cette fin. L'Employeur doit en remettre une copie au secrétaire du Syndicat.
- B. Un délégué syndical peut par procuration d'un salarié postuler tout poste affiché au nom de ce salarié, en suivant la procédure prévue au paragraphe A.
- C. Si un salarié obtient un poste de la façon décrite en B, l'Employeur affecte un salarié jusqu'au retour au travail du salarié.
- D. Un salarié ne peut obtenir un poste plus de deux (2) fois par année de calendrier suite à un affichage.

12.03 - ATTRIBUTION DES POSTES

- A. L'Employeur accorde le poste affiché d'abord par ordre d'ancienneté parmi les salariés réguliers et ensuite par ordre de priorité parmi les salariés saisonniers, pourvu qu'il rencontre les exigences normales et les exigences physiques dudit poste.
- B. Un poste affiché est un poste qui est pour une durée de plus de quarante-cinq (45) jours cumulatifs par année de calendrier.
- C. Un poste qui est ouvert pour moins de quarante-cinq (45) jours cumulatifs ou un poste vacant pour absence telle que prévue à la convention collective est comblé par affectation.
- D. Un salarié qui obtient un poste suite à un affichage obtient son nouveau poste à la date prévue sur l'affichage.

12.04

- A. Si l'Employeur rétrograde un salarié ou qu'un salarié démissionne, l'Employeur procède à une nouvelle nomination sur le poste devenu vacant conformément aux articles 12.01 et suivants. À défaut de candidats disponibles, il affecte un salarié sur le poste.
- B. Tout salarié régulier qui démissionne de son poste ou en obtient un nouveau peut être tenu d'entraîner le nouveau titulaire pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- C. Toute candidature à un poste affiché est considérée pour une période de deux (2) mois de calendrier suite à la date d'affichage.

12.05 - TAUX DE SALAIRE

A. Mutation à une classe d'emploi inférieure

Un salarié régulier affecté à une classe d'emploi autre que la sienne continue de recevoir son taux de salaire normal même si celui prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est affecté est inférieur, lorsqu'il s'agit d'une mutation à la demande de l'Employeur.

B. Mutation volontaire à une classe d'emploi inférieure

Si un salarié régulier, à sa propre demande, est muté à une autre classe d'emploi dont le taux de salaire normal est plus bas, il reçoit immédiatement le taux de salaire normal de la nouvelle classe d'emploi.

C. Remplacement dans une classe d'emploi supérieure

Un salarié régulier appelé à la demande de l'Employeur à remplacer un autre salarié régulier sur une classe d'emploi comportant un taux de salaire normal plus élevé que le sien, reçoit le taux de salaire de cette classe d'emploi pour toutes les heures ainsi travaillées. La rémunération minimale est d'une (1) heure et s'il travaille plus d'une (1) heure, la rémunération minimale est de huit (8) heures.

12.06 - REFUS DE PROMOTION OU DE TRANSFERT

Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié régulier à toute promotion ultérieure.

12.07 - PLANIFICATION ET PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT OU D'AFFECTATION TEMPORAIRE

A. Principes de base

Sous réserve du présent article, les principes de base suivants doivent s'appliquer:

1. Priorité de Poste dans la classe d'emploi

Tout salarié qui détient, suite à un affichage, un poste dans une classe d'emploi donnée, a toujours priorité par ordre d'ancienneté sur un poste vacant dans cette classe.

2. Priorité de Poste dans le groupe

En l'absence d'un poste vacant dans sa classe d'emploi, le salarié titulaire d'un poste a toujours priorité par ordre d'ancienneté sur tout poste vacant dans une autre classe d'emploi mais au sein de son groupe, à la condition qu'il rencontre les exigences normales et la capacité physique pour occuper immédiatement ledit poste.

Dans l'application de la priorité de groupe, il est entendu qu'un poste est considéré vacant si un Aide à la ligne l'occupe, c'est-à-dire qu'un salarié ayant la priorité dans son groupe peut déplacer cet Aide à la ligne.

3. Affectation à la classe d'Aide à la ligne

S'il n'y a pas de poste vacant disponible dans une autre classe d'emploi au sein de son groupe, ce salarié est affecté à la classe d'Aide à la ligne.

4. Poste vacant dans un groupe

Si un poste est vacant dans un groupe et que chaque salarié titulaire dans ce groupe occupe son poste ou un poste quelconque de ce groupe, la priorité est accordée par ordre d'ancienneté au salarié régulier:

- d'abord, à celui qui est classé Aide à la ligne;
- ensuite, s'il y a lieu, à celui qui détient normalement un poste dans un autre groupe mais qui a été affecté comme Aide à la ligne.

Enfin, le cas échéant, à un saisonnier ou à un salarié en probation.

5. Classe d'emploi Préposé à la sanitation

Nonobstant ce qui précède, si un poste de Préposé à la sanitation du Groupe no. 2 est vacant, le salarié possédant le moins d'ancienneté générale y est affecté, à moins qu'un salarié ayant plus d'ancienneté en fasse la demande.

6. Priorité du choix d'équipe et changement d'équipe

Le choix d'équipe par un salarié est accordé par ordre d'ancienneté et est toujours subordonné aux principes de base énoncés ci-dessus et à la modalité d'application suivante: un salarié ne peut être tenu de changer d'équipe plus d'une (1) fois par semaine.

S'il n'y a pas de poste vacant dans sa classe ni dans son groupe, le choix d'équipe prime mais par ordre d'ancienneté.

L'Employeur affiche chaque jeudi avant 13:30 la cédule de production pour la semaine suivante et, s'il y a lieu, les noms des salariés mis à pied pour la semaine suivante.

Suite à cet affichage, chaque salarié doit exprimer le vendredi suivant, avant 09:00, son choix d'équipe pour la semaine suivante. A défaut pour un salarié de faire son choix d'équipe, l'Employeur peut, en respectant les principes de base énoncés ci-dessus, affecter ce salarié à toute équipe.

B. Planification et liste d'assignation

L'Employeur affiche à tous les jours et au plus tard, à 13:30, la liste d'assignation des salariés pour le lendemain, en res-

pectant intégralement les principes de base mentionnés en "A" mais avec les restrictions suivantes:

- tout poste vacant pour une (1) heure ou moins lors de la planification est comblé à la discrétion de l'Employeur;
- suite à une absence, tout salarié n'ayant pas confirmé son retour au travail au gardien avant 09:00 la veille de son retour, est affecté à la discrétion de l'Employeur pour le lendemain.

C. Après la planification

L'assignation des salariés effectuée par la planification peut être modifiée dans la mesure où une circonstance imprévue telle qu'absence, retard, bris mécanique, changement ou fermeture de ligne, changement de production nécessite au cours d'une journée une modification permettant de s'adapter à cette nouvelle circonstance. Cette modification doit respecter les principes suivants:

- Si la modification nécessaire est d'une durée de deux (2) heures consécutives ou moins, l'Employeur effectue les déplacements ou affectations temporaires à sa discrétion.
- Si la modification est d'une durée de plus de deux (2) heures, l'Employeur doit respecter les principes de base.
- Le salarié déplacé suit les périodes de repas et de repos du poste où il est affecté ou déplacé mais sous réserve de ne jamais perdre ses droits aux dites périodes de repos et de repas.

ARTICLE 13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

13.01

- A. Dans le cas de nouveaux postes ou de postes existants qui sont substantiellement modifiés à la suite de changements technologiques, l'Employeur avise le Syndicat d'un tel changement. Le salarié dont le poste est aboli ou modifié est affecté au nouveau poste ou au poste modifié. Le salarié ainsi déplacé bénéficie d'un entraînement raisonnable et suffisant.
- B. L'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de tels postes, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le Syndicat peut recourir aux dispositions du mode de règlement des

griefs. Tout accord pris ou sentence arbitrale rendue est rétroactif au moment où le salarié a été affecté sur le poste.

13.02

Si, à la suite de changements technologiques ou de fermeture partielle de l'entreprise (cessation définitive de certaines opérations à l'usine), des postes sont abolis ou des taux de salaire normaux des postes substantiellement modifiés sont réduits et, qu'en conséquence, l'Employeur doit effectuer des mises à pied, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en oeuvre pour réorienter les salariés affectés à l'intérieur du personnel sans perte de salaire. Toutefois, dans le cas où le salarié doit occuper un poste dont le taux de salaire normal est inférieur, il conserve son taux de salaire normal antérieur pour une période maximale d'un an ou jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un poste équivalent et, de plus, il bénéficie de toutes les augmentations de salaire prévues par cette convention.

13.03

Lorsque l'Employeur doit effectuer des mises à pied permanentes (licenciements), il agit selon la législation à cet effet et selon la convention collective.

ARTICLE 14 SÉCURITÉ ET SANTÉ

14.01

L'Employeur, le Syndicat et les salariés doivent prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail.

14.02

L'Employeur informe adéquatement le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le salarié ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

14.03

L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à respecter les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail.

14.04

L'Employeur peut exiger que le salarié qui exerce son droit de

refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une tâche qu'il est en mesure d'accomplir.

14.05

Si l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres salariés de l'établissement, ces salariés sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Par contre, l'Employeur peut les affecter sur des tâches qu'ils sont en mesure d'accomplir.

14.06

L'Employeur s'engage à rencontrer régulièrement les représentants à la prévention et de discuter avec eux tout sujet relatif à la santé et à la sécurité.

14.07

Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail à moins de situation urgente. Pendant ces rencontres, les représentants à la prévention ne subissent aucune perte de droit, de bénéfice, de salaire, de revenu, etc. auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

14.08

Les représentants au Comité de Santé et de Sécurité au Travail peuvent après autorisation du superviseur, enquêter sur les sujets relatifs à la santé et sécurité au travail et sur la prévention.

14.09

L'Employeur donne par écrit aux représentants du Comité de Santé et de Sécurité au Travail la liste des produits chimiques utilisés dans l'établissement et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication ainsi que les risques et dangers inhérents à l'utilisation de ces produits.

14.10

Les membres du Comité de Santé et de Sécurité au Travail de l'usine de StHyacinthe peuvent, après autorisation du superviseur, enquêter sur les sujets relatifs à la santé et sécurité au travail et sur la prévention. Toutefois, cette permission ne peut être refusée si elle n'a pas pour effet de perturber sérieusement les opérations de l'usine.

14.11

L'Employeur s'engage à remettre dès que possible aux représentants du Comité de Santé et de Sécurité au Travail les statistiques déclarées à la C.S.S.I. et tout autres statistiques d'accident et de maladie de travail.

14.12

Si le salarié cesse de travailler, il conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant sa cessation de travail.

14.13

Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu étant normal, il réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

14.14

Considérant le devoir de l'Employeur, en ce qui concerne l'hygiène et la santé dans l'industrie de l'alimentation, l'Employeur se réserve le droit d'examiner par l'intermédiaire de son service de santé les salariés. Toutefois, si le rapport du médecin traitant du salarié diffère de celui de l'Employeur, l'étude du dossier ainsi qu'un examen médical est demandé aux spécialistes du département de santé communautaire.

14.15

Si, selon les recommandations médicales, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en oeuvre pour relocaliser le salarié ainsi affecté à l'intérieur des postes existants qui ne risquent pas d'affecter sa santé.

14.16

Des représentants, nommés par le Syndicat et l'Employeur, reçoivent aux frais de l'Employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des Ambulanciers St-Jean.

14.17

Lors d'un accident où le salarié est sur les lieux du travail, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport des salariés accidentés ou malades à l'hôpital.

14.18

Tout examen médical exigé par l'Employeur lorsque le salarié est au travail s'effectue durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire et aux frais de l'Employeur.

14.19

- A. L'Employeur a comme objectif d'éliminer à la source les conditions dangereuses de travail identifiées par le Comité de Santé et de Sécurité au Travail. En cas de désaccord au sein du Comité de Santé et de Sécurité au Travail entre les représentants des parties, les représentants des salariés adressent par écrit leurs recommandations au Directeur d'Usine ou à son représentant qui est tenu d'y répondre par écrit en expliquant les points en désaccord.
- B. Sur demande du Syndicat, le Directeur d'Usine rencontre ces derniers sur les sujets en litige.

14.20

Il est convenu que l'Employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de Santé et de Sécurité au Travail et que l'Employeur s'assure que le salarié, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

14.21

Il est convenu que les salariés doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux du travail et qu'ils doivent participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail.

14.22

L'Employeur et le salarié ou son représentant s'engagent à rédiger le jour même de l'accident, ou le plus tôt possible, la déclaration de la C.S.S.T. et l'Employeur en remet une copie au salarié concerné.

14.23

L'Employeur s'engage à maintenir un Comité de Santé et de Sécurité formé de représentants des deux parties qui a comme objectif la prévention des accidents en éliminant à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

14.24

Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant ou pour elle-même, peut demander d'être affectée à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

14.25

Une salariée enceinte qui demande une autre affectation avec justification médicale conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches.

14.26

Le Syndicat et l'Employeur mettent tout en oeuvre pour assurer la santé et le bien-être d'une salariée enceinte.

14.27

L'Employeur doit informer les salariés des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur tout autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des salariés.

14.28

Le comité paritaire est composé de quatre (4) représentants syndicaux et de quatre (4) représentants patronaux.

ARTICLE 15 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

15.01

A. A moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les deux parties à cette convention, les horaires de travail spécifiés à l'annexe B de cette convention sont les seuls horaires en vigueur.

B. Sous réserve de l'annexe B:

1. Quand il y a arrivage de légumes frais la nuit, l'Employeur peut utiliser l'horaire de nuit, sans devoir créer une équipe de jour, aux fins de criblage et de mise en saumure.
2. Pour les autres activités non reliées à la production telles que ré-étiquetage, transvidage, réparation de caisses

et table à choux-fleurs, l'Employeur utilise l'horaire de jour, ou de soir, ou de nuit.

3. Au cours d'une même équipe ou d'une équipe à l'autre, l'Employeur peut passer de la production d'un produit donné à tout autre produit.
- C. Un secteur peut être sur plus d'un horaire à la fois. Pour fin d'horaire seulement, les secteurs sont utilisés pour identifier les regroupements de salariés dans un même lieu, soit:

- Cuisine
- Lignes 1 et 2
- Réception & Expédition
- Vieillessement
- Atelier mécanique
- Chambre à légumes
- Cour extérieure
- Magasin

ou un groupe travaillant dans une même fonction, sanitation.

15.02 - HEURES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures à être réparties dans cinq (5) jours de huit (8) heures, à compter du lundi au vendredi exception faite:

- a. pour les salariés qui travaillent sur relève continue de vingt-quatre (24) heures par jour.
- b. sur les horaires de dix (10) heures par jour, réparties en quatre (4) jours de travail lorsque les circonstances le permettent.

15.03 - PRIMES

- A. Une prime de relève (shift) de trente (30) cents de l'heure s'applique pour les salariés qui travaillent sur les relèves (shifts) de l'après-midi ou soir et une prime de trente (30) cents de l'heure s'applique pour les salariés qui travaillent sur la relève de nuit. Cette prime n'est pas sujette aux dispositions de surtemps de cette convention collective.
- B. Les chefs d'équipe (lead hand) sont payés de la manière suivante: vingt-cinq (25) cents de l'heure de plus que le taux le plus élevé dans les groupes qu'ils sont requis de diriger. Cette prime n'est pas sujette aux dispositions de surtemps de cette convention collective.

15.04 - HEURES GARANTIES

- A. Un salarié qui se présente au travail à moins qu'il ait été avisé de ne pas se présenter, se voit donner du travail ou payer pour quatre (4) heures.

Cette obligation de la part de l'Employeur ne s'applique pas si c'est dû à une ou des circonstances hors du contrôle de l'Employeur telles qu'inondation, tempête, bris mécanique, panne électrique, feu, panne d'énergie.

- B. Il est cependant convenu que la présente garantie ne s'applique pas lorsqu'un salarié n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé, soit parce qu'il s'est absenté avec motif valable ou pour tout autre raison jugée satisfaisante par l'Employeur.
- C. Par ailleurs, l'Employeur convient de ne pas réduire l'horaire régulier sur l'équipe de jour du seul fait de l'application de la présente garantie aux salariés de l'équipe du soir et vice et versa.

15.05

Concernant les horaires de dix (10) heures par jour, répartis en quatre (4) jours, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin d'en établir les modalités, et, à défaut d'entente, ce projet est reporté à une date ultérieure.

15.06

Lors de remplacement pour les périodes de repas et de repos, la Compagnie s'engage à maintenir le même nombre de salariés pour continuer l'opération.

15.07

Les préposés à l'entrepôt et les mécaniciens qui travaillent dans les secteurs suivent les horaires tels que définis pour ces secteurs.

15.08 - SEMAINE GARANTIE

- A. Tous les salariés réguliers ont droit pour chaque semaine où ils sont au travail à une garantie de quarante (40) heures par semaine.

Cette garantie inclut les heures payées pour tout congé ainsi que pour toutes les absences payées.

- B. Il est entendu que cette garantie est réduite du nombre d'heures pour lesquelles un salarié n'est pas éligible au paiement du salaire, ceci incluant les retards, les absences au travail, le départ volontaire d'un salarié durant la semaine, la participation à un conflit de travail, la suspension ou le congédiement et les cas fortuits (Act of God).

De plus, cette garantie de quarante (40) heures ne s'applique pas au salarié régulier qui, au cours d'une semaine donnée, est rappelé au travail aux fins de remplacement pour une durée inférieure à huit (8) heures, et est ensuite retourné en mise à pied à cause du retour du salarié absent.

Toutefois, s'il demeure au travail pour une durée égale ou supérieure à huit (8) heures, il complète le reste de la semaine.

- C. Cette garantie ne s'applique pas aux salariés en probation et aux saisonniers.

ARTICLE 16 PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

16.01 - PÉRIODE DE REPOS

- A. Tout salarié a droit à une période de repos ininterrompue de quinze (15) minutes payées pour chaque demi-journée de travail de chaque équipe, ladite période étant prise conformément à l'annexe B.
- B. Lors de surtemps effectué avant l'équipe de jour, le salarié se voit accorder une période de repos après soixante-quinze (75) minutes de surtemps; cette période de repos dure quinze (15) minutes.

16.02

- A. Les horaires pour les périodes de repos et de repas sont spécifiés à l'annexe B.
- B. L'Employeur développera un mécanisme pour permettre au salarié de connaître son horaire de repas le plus tôt possible, et au plus tard au retour de la pause qui précède le dit repas.

16.03

Un salarié qui travaille sur des équipes en rotation bénéficie de trente (30) minutes de repas payées tandis que les autres ont une période d'une (1) heure non rémunérée.

ARTICLE 17
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 - DÉFINITION ET TAUX

- A. Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison de taux et demi. Le travail supplémentaire signifie tout travail exécuté avant ou après les heures normales de travail, par jour ou par semaine.
- B. Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double de salaire. Tout salarié qui travaille un jour de congé payé prévu à l'article 18 est rémunéré en plus du paiement dudit congé au taux double de salaire.
- C. Le travail effectué avant 06:00 par les salariés de l'équipe de jour est rémunéré au taux double du salaire. Cette clause ne s'applique pas lorsqu'un salarié est appelé à travailler sur une autre équipe de travail en surtemps.

17.02 - PRINCIPES DE SURTEMPS

- A. Le surtemps est accompli volontairement.
- B. En semaine, le surtemps est offert au salarié qui a accompli généralement la tâche durant les heures régulières de la journée. Si le salarié refuse, il est offert par ordre d'ancienneté de classe d'emploi et d'équipe. Si tous les salariés qui appartiennent à cette classe d'emploi refusent, il est offert par ordre d'ancienneté générale.
- C. Lors de surtemps de fin de semaine, le surtemps est offert par ordre d'ancienneté de classe d'emploi. Si tous les salariés dans la classe d'emploi refusent, il est offert par ordre d'ancienneté générale.
- D. Si la Compagnie commet une erreur dans la distribution du surtemps lorsque le surtemps est offert par affichage, la Compagnie paie les heures réclamées s'il y a grief. Lors de surtemps de semaine, le salarié reprend la moitié des heures réclamées et est rémunéré pour l'ensemble des heures. En tout autre cas, le salarié travaille la moitié des heures réclamées et est rémunéré pour l'ensemble de ces heures. Il est entendu que lorsqu'un salarié reprend ses griefs, cela doit être continu à ses heures de travail. Pour les reprises de griefs, un délai d'un (1) mois est accordé.
- E. Le salarié qui refuse de rentrer en surtemps sur sa classe d'emploi et son équipe, n'est éligible à aucun surtemps cette même journée. Les gens absents le vendredi et qui avaient ac-

cepté du surtemps pour la fin de semaine n'y sont pas éligibles. S'ils se présentent, on les retourne chez eux.

17.03

Si un salarié est demandé pour faire du surtemps après ses heures régulières, la Compagnie lui accorde une période de quinze (15) minutes de repos après ses heures régulières et quinze (15) minutes additionnelles à chaque deux (2) heures de travail supplémentaires.

17.04 - AUTORISATION

Aucun salarié ne peut travailler des heures ou parties d'heures supplémentaires sans autorisation préalable de son supérieur immédiat.

17.05 - RAPPELS D'URGENCE

Un salarié qui a quitté les lieux de son travail et y est rappelé d'urgence par l'Employeur se voit confier du travail pour quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable en vertu de l'article 17.01.

17.06

Lors de surtemps en semaine et de fin de semaine, le salarié ne peut être éligible à travailler plus de seize (16) heures consécutivement dans une dite journée. De plus, il doit y avoir une interruption minimale de quatre (4) heures entre la fin et le début de son horaire cédulé.

ARTICLE 18 FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES

18.01

Les jours fériés suivants sont considérés comme jours chômés: ils sont indemnisés sur la base de la journée normale du salarié régulier à son taux de salaire normal:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine Victoria
- St-Jean Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël

Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

18.02 - FÊTES REPORTÉES

- A. Tout jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable au cours de la semaine peut être reporté à un autre jour ouvrable par consentement mutuel de l'Employeur et du Syndicat.
- B. A moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les deux parties à cette convention, un jour férié ci-haut mentionné qui coïncide avec un samedi ou un dimanche est reporté soit au lundi suivant ou au vendredi précédant le jour avec lequel il coïncide.

18.03 - CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

- A. Pour avoir droit aux jours fériés, le salarié régulier doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour férié. Cette exigence peut être écartée par la Compagnie si un salarié qui a complété sa période de probation est absent sur l'une ou l'autre desdites équipes dû à une maladie qui peut être vérifiée, conformément aux dispositions de la convention collective, à de la mortalité dans la famille immédiate ou s'il a obtenu la permission de son superviseur de s'absenter ou tout autre absence permise par la présente convention collective auquel cas le congé est payé selon les modalités prévues au paragraphe B.
- B. Tous les salariés réguliers sont éligibles à une rémunération pour les jours chômés et payés qui tombent durant la période de mise à pied. Toutefois, cette rémunération pour les jours chômés et payés, n'est remise audit salarié uniquement lorsqu'il est de retour au travail.

18.04 - JOUR FÉRIÉ QUI COÏNCIDE AVEC LES VACANCES

- A. Advenant qu'un jour férié tombe pendant les vacances d'un salarié, ce dernier peut, après entente avec son superviseur, reporter l'observance de ce jour à une date ultérieure. Il peut aussi recevoir une indemnité équivalente à la paie pour ledit jour férié.
- B. Si le salarié, après entente avec son superviseur, choisit de recevoir l'indemnité, il reçoit une indemnité calculée sur la base de l'article 18.01.
- C. Si le salarié, après entente avec son superviseur, choisit de reporter l'observance de ce jour férié à une date ultérieure, il doit alors se soumettre à la condition suivante:

Ce jour reporté doit être pris au plus tard le 30 avril suivant.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

19.01

Les vacances payées sont accordées aux salariés réguliers sur la base suivante et ce, à partir de la date d'embauche.

Après avoir complété un (1) an de travail pour la Compagnie, deux (2) semaines.

Trois (3) semaines après cinq (5) années de service continu.

Quatre (4) semaines après dix (10) années de service continu.

Cinq (5) semaines après vingt (20) années de service continu.

Les salariés qui n'ont pas droit à des vacances en vertu des paragraphes précités sont traités en vertu de la législation alors en effet, ou selon les dispositions de la convention collective.

19.02 - PÉRIODE DE VACANCES

La période de vacances est du 1er janvier au 31 décembre (année civile).

19.03 - CHOIX DES DATES DE VACANCES

- A. Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté et dans le but de ne pas nuire aux opérations de l'usine. La Compagnie garantit la prise de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre, si le salarié le désire.
- B. Les salariés font connaître leurs préférences quant aux dates de leurs vacances avant le 15 avril. Une liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- C. Après cette date, un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.
- D. Si nécessaire, la Compagnie peut fermer son usine entre le 15 juin et le 15 août. Dans ce contexte, les vacances doivent être prises obligatoirement durant cette période. La Compagnie affiche la période de fermeture pour vacances avant le 1er janvier de chaque année.

E. S'il y a besoin de personnel lors de la période de fermeture, le salarié qui accomplit régulièrement le travail a le premier choix par ancienneté. S'il y a un besoin supplémentaire, on procède par ancienneté en autant que le salarié soit qualifié et physiquement apte à accomplir le poste.

19.04 - DROIT ABSOLU AUX VACANCES

- A. Toute absence permise par la convention ou par l'Employeur n'enlève aucun droit au choix des vacances.
- B. Si un salarié est absent du travail à cause de maladie ou d'accident avant le moment où débutent ses vacances, il peut, s'il le désire, reporter cette période de vacances à une date fixée après entente avec l'Employeur. De plus, si, au cours de ses vacances, un salarié est hospitalisé, il peut reporter le nombre de jours auquel il a encore droit à une date fixée après entente avec l'Employeur.

19.05 - OPTION

- A. Le salarié peut, après entente avec son superviseur, renoncer à prendre sa troisième (3e), sa quatrième (4e), sa cinquième (5e) semaine de vacances ou les autres s'il y a lieu.
- B. Il doit aviser son superviseur au moment où les salariés effectuent leur choix.
- C. Advenant que le salarié décide de renoncer à prendre une semaine de vacances, la paie pour telle semaine lui est remise en même temps que sa paie régulière de vacances.

19.06 - PAIE DE VACANCES

La paie de vacances est remise en même temps que la paie régulière précédant la période de vacances.

19.07 - DÉPART

Lorsqu'un salarié abandonne son emploi avec l'Employeur, il reçoit ce qui lui est dû en fait de vacances selon cette convention.

19.08 - RÉMUNÉRATION

Taux régulier multiplié par le nombre d'heures régulières de vacances auxquelles le salarié a droit.

ARTICLE 20
CONGÉS SOCIAUX

20.01

Tout salarié régulier a droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- a. En cas de décès de son conjoint ou de son enfant: jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- b. En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- c. En cas de décès de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou sa bru: un (1) jour ouvrable à compter de la date du décès.
- d. En cas du mariage d'un salarié: un (1) jour ouvrable à compter de la veille de son mariage.
- e. En cas de naissance d'un enfant: la Compagnie accorde un jour de congé avec solde à l'époux en autant que cette journée soit une journée normale de travail, à l'occasion de la naissance de son enfant.

20.02 - DISTANCE

Si le décès d'un membre de la famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère) survient à l'extérieur du pays, le salarié bénéficie alors d'une possibilité de prendre un congé sans solde d'un maximum de deux (2) semaines en plus des journées de congés payés auxquels il a droit.

20.03 - AVIS

Dans tous les cas, le salarié régulier doit prévenir son superviseur ou, en son absence, le gérant du secteur ou, le Directeur d'Usine.

20.04 - DROIT AUX CONGÉS

Il est convenu entre les parties que les salariés réguliers absents de leur travail pour cause de vacances, mise à pied, congé de maladie ou invalidité ou tout autre congé autorisé par l'Employeur n'ont pas droit aux congés sociaux prévus à l'article 20.01 qui précède, en autant que les jours de congé auxquels ils ont droit tombent dans cette période.

20.05 - SERVICE DE JURÉ

Le salarié qui doit agir comme juré reçoit une indemnité égale à la différence entre sa rémunération normale et le montant qu'il reçoit comme juré durant la période de temps où il agit comme tel.

ARTICLE 21 CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS

21.01 - PERMIS D'ABSENCE D'UN SALARIÉ

A. Advenant qu'un salarié doive s'absenter de son travail pour une raison valable et indépendante de sa volonté, il peut obtenir un permis d'absence sans salaire s'il en fait la demande à son superviseur en exposant les motifs justifiant sa demande et en précisant la durée de l'absence.

B. L'Employeur autorise l'absence du salarié si le motif est valable.

21.02 - MARIAGE

Si un salarié ne peut utiliser sa période de vacances pour les fins de son mariage, un congé sans salaire d'un maximum de deux (2) semaines peut lui être accordé après entente avec son superviseur.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ

22.01

L'Employeur ne peut rétrograder ou congédier une salariée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

22.02

Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité payé d'au moins de six (6) semaines tel que stipulé dans notre régime d'assurance collective.

22.03

Une salariée avise l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de l'accouchement au moins deux (2) mois avant la date qu'elle indique pour son départ.

22.04

Si une salariée ne présente pas l'avis à l'article 22.03, elle peut néanmoins partir en tout temps, après en avoir avisé son superviseur, durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.

22.05

La salariée reprend son travail entre la sixième (6e) et la vingtième (20e) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.

22.06

Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut obtenir une extension de congé sans solde après présentation de pièces justificatives.

22.07

L'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.

22.08

Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler de l'ancienneté et tout autres avantages de la convention comme si elle était au travail.

22.09

L'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé selon la procédure d'affichage.

22.10

L'Employeur prolonge un congé de maternité par un congé sans solde d'un maximum de douze (12) mois, à la demande de la salariée.

22.11

A l'expiration du congé sans solde, la salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ.

22.12

La salariée avise l'Employeur au moins un (1) mois avant la date où elle doit reprendre son travail.

22.13

La salariée qui subit un avortement peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance collective.

22.14

Lors du congé de maternité, la Compagnie applique la législation à cet effet.

ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES

23.01 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties conviennent de mettre en vigueur et de maintenir un régime d'assurance collective comprenant les bénéfices suivants:

1. Assurance-Vie: \$15,000
2. Médical Majeur et Médicaments: comprenant le remboursement à 80% avec franchise annuelle de \$25 par assuré ou de \$50 pour une famille.
3. Assurance-Salaire: 70% du salaire, pendant 26 semaines et une indemnité maximale équivalente au maximum du montant alloué par l'assurance-chômage.

NOTE: Les bénéfices ci-dessus décrits sont sujets aux dispositions et/ou restrictions prévues aux polices d'assurance.

23.02 - DÉTERMINATION DU SALAIRE HEBDOMADAIRE

Dans l'application des différents bénéfices d'assurance collective reliés aux salaires et particulièrement en ce qui a trait aux bénéfices d'assurance-salaire, les parties conviennent que la détermination du salaire hebdomadaire de chaque salarié est faite de la manière ci-après décrite:

Pour évaluer le salaire de la semaine normale de travail, il faut multiplier son taux de salaire normal au 31 mars de chaque année par quarante (40) heures.

23.03 - COÛT DU RÉGIME

Les primes relatives aux régimes d'assurance sont défrayées à 75% par l'Employeur et à 25% par le salarié, sauf pour l'assurance-vie dont la prime est défrayée à 100% par l'Employeur.

23.04 - SURPLUS

Le Syndicat accepte que l'Employeur reçoive 100% du surplus (ristourne) provenant de la qualification du plan d'assurance-chômage.

23.05

L'Employeur doit remettre au syndicat une copie du contrat d'assurance collective et tout autre document relatif.

ARTICLE 24 FONDS DE PENSION

24.01

L'Employeur maintient en vigueur le fonds de pension actuel.

24.02

L'Employeur remet au Syndicat les documents disponibles et relatifs au fonds de pension.

ARTICLE 25 VÊTEMENTS

25.01 - SOULIERS DE SÉCURITÉ

La Compagnie alloue jusqu'à \$50.00, deux (2) fois par année, pour l'achat de souliers de sécurité aux salariés réguliers. De plus, la Compagnie alloue jusqu'à \$50.00 par saison au salarié saisonnier, dont le nom figure à l'annexe "D" et qui revient au travail.

25.02 - UNIFORMES - SARRAU

- A. L'Employeur doit s'assurer que les salariés réguliers aient un uniforme propre à chaque jour.
- B. L'Employeur doit s'assurer que les salariés saisonniers aient un sarrau propre disponible à chaque jour.

C. Tout vêtement ou uniforme exigé de la part de l'Employeur est payé et entretenu à ses frais.

ARTICLE 26 CLASSIFICATION ET SALAIRES

26.01

Les classifications et les taux de salaire apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention.

26.02 - JOUR DE PAIE ET VERSEMENT DU SALAIRE

A. Les salariés reçoivent, chaque jeudi matin, leur salaire sous forme de chèque couvrant la période de travail se terminant le samedi soir précédent à minuit. Si le jour de paie est un jour férié, les salariés sont alors payés le jour précédent. Les salariés qui travaillent le soir reçoivent leur paie le mercredi soir.

B. Les détails suivants doivent apparaître sur les talons ou sur les chèques de paie de chaque salarié:

1. Le nom
2. La date
3. Le nombre d'heures travaillées
4. Le montant brut de la paie
5. Les détails des déductions
6. Le montant net de la paie
7. Le taux de salaire horaire

C. S'il y a une erreur dans le calcul de la paie du salarié, l'Employeur verse, à la demande du salarié, une somme équivalente au montant net de l'erreur et l'ajustement est effectué sur la paie suivante.

26.03 - FEUILLE DE TEMPS

Pour fin de calcul des heures travaillées, l'Employeur utilise la feuille de temps prévue à cette fin. Les salariés continuent de poinçonner.

ARTICLE 27 PRIVILÈGES

27.01

L'Employeur met gratuitement à la disposition des salariés qui se conforment aux normes d'utilisation les services existants d'une cafétéria et d'un stationnement pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 28
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29
DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 - DURÉE

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 28 mai 1984 et le demeure jusqu'au 30 mars 1986 inclusivement.

29.02 - PROLONGATION

A son expiration, la présente convention devient une convention intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties.

ANNEXE "A"

31 Mars '85

GROUPE 1
OPÉRATEUR28 Mai '8431 Mars '85GROUPE 1
CORPS DE MÉTIER

Électricien 2A	12.33	12.78
Mécanicien Machines Fixes	10.83	11.28
Menuisier	11.02	11.47
Mécaniciens:		
Échelon 1	11.69	12.14
Échelon 2	11.19	11.64
Échelon 3	11.02	11.47
Échelon 4	10.59	11.04
Échelon 5	10.22	10.67

GROUPE 2
PRÉPOSÉ

Cuisson	09.89	10.34
Salaison	09.89	10.34
Vieillissement	09.89	10.34
Graisseur	09.89	10.34
Matière Première	09.89	10.34
Réception	09.55	10.00
Entrepôt Extérieur	09.55	10.00
Sanitation	09.55	10.00
Entrepôt	09.55	10.00
Alimentation	09.34	09.79
Mélangeur	09.34	09.79
Criblage	09.34	09.79
Empileur	08.88	09.33
Aide-général	08.62	09.07

GROUPE 3
OPÉRATEUR

NOMINALE JOUR STIPENDIUM

Bouillage	09.03	09.48
Pectine	08.88	09.33
Relève	08.83	09.28
Capeuse	08.83	09.28
Pots vides	08.78	09.23
Étiquetage	08.74	09.19
Remplisseur-solides	08.71	09.16
Épices	08.71	09.16
Magasin	08.71	09.16
Encaissage	08.62	09.07
Remplisseur-liquide	08.61	09.06
Manoeuvre aux produits	08.56	09.01

GROUPE 4
MANOEUVRE

Aide à la ligne	08.27	08.72
Saisonnier (ayant travaillé leur période de probation)	04.50	04.75
Saisonnier (probation)	04.25	04.25

ANNEXE "B"

CUISINE

HORAIRE JOUR SEULEMENT

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
06:00 à 15:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
06:30 à 15:30	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
07:30 à 16:30	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

06:00 à 14:00	11:00 à 12:00	09:00 à 09:30 13:15 à 13:45
14:00 à 22:00	18:00 à 19:00	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
22:00 à 06:00	02:30 à 03:30	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:00 à 12:00	09:00 à 09:30 13:15 à 13:45
15:00 à 23:00	18:00 à 19:00	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	02:30 à 03:30	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

06:30 à 14:30	11:00 à 12:00	09:00 à 09:30 13:15 à 13:45
14:30 à 22:30	18:00 à 19:00	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
22:30 à 06:30	02:30 à 03:30	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:30 à 15:30	11:00 à 12:00	09:00 à 09:30 13:15 à 13:45
15:30 à 23:30	18:00 à 19:00	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:30 à 07:30	02:30 à 03:30	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

LIGNE N° 1 - LIGNE N° 2

HORAIRE JOUR SEULEMENT

REPAS

REPOS

06:30 à 15:30	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
08:00 à 17:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

RECEPTION/EXPEDITION

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

TRAVAIL

2 - 3 ÉQUIPES

08:00 à 16:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
16:00 à 00:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
00:00 à 08:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

TRAVAIL

2 - 3 ÉQUIPES

06:30 à 14:30	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
14:30 à 22:30	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
22:30 à 06:30	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

Les horaires de travail seront établis selon la durée de pasteurisation ou de refroidissement tel que défini par la charte ainsi que les repas et repos pour les employés travaillant après le pasteurisateur.

RÉCEPTION/EXPÉDITION

HORAIRE JOUR SEULEMENT

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

VIEILLISSEMENT

HORAIRE JOUR SEULEMENT

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
06:30 à 15:30	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
06:00 à 15:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

06:30 à 14:30

11:30 à 12:30

09:00 à 09:30
13:30 à 14:00

14:30 à 22:30

18:30 à 19:30

17:00 à 17:30
21:00 à 21:30

22:30 à 06:30

03:00 à 04:00

01:00 à 01:30
05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00

11:30 à 12:30

09:00 à 09:30
13:30 à 14:00

15:00 à 23:00

18:30 à 19:30

17:00 à 17:30
21:00 à 21:30

23:00 à 07:00

03:00 à 04:00

01:00 à 01:30
05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

06:00 à 14:00

11:30 à 12:30

09:00 à 09:30
13:30 à 14:00

14:00 à 22:00

18:30 à 19:30

17:00 à 17:30
21:00 à 21:30

22:00 à 06:00

03:00 à 04:00

01:00 à 01:30
05:00 à 05:30

ATELIER MÉCANIQUE

REPAS

REPOS

07:00 à 16:00

11:00 à 13:00

09:00 à 09:30
14:00 à 14:30

08:00 à 17:00

11:00 à 13:00

09:00 à 09:30
14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

CHAMBRE À LÉGUMES

REPAS

REPOS

06:00 à 15:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

06:00 à 14:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
14:00 à 22:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
22:00 à 06:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

COUR EXTÉRIEURE

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

2 - 3 ÉQUIPES

07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30

SANITATION

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
16:00 à 00:00	20:00 à 21:00	18:00 à 18:30 22:00 à 22:30
07:00 à 15:00	11:30 à 12:30	09:00 à 09:30 13:30 à 14:00
15:00 à 23:00	18:30 à 19:30	17:00 à 17:30 21:00 à 21:30
23:00 à 07:00	03:00 à 04:00	01:00 à 01:30 05:00 à 05:30
07:00 à 16:00	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

MAGASIN

	<u>REPAS</u>	<u>REPOS</u>
06:30 à 15:30	11:00 à 13:00	09:00 à 09:30 14:00 à 14:30

ANNEXE "C"

CLASSIFICATION DE GROUPE ET DE CLASSE D'EMPLOI

GROUPE 1 CORPS DE MÉTIER	GROUPE 2 PRÉPOSÉ	GROUPE 3 OPÉRATEUR	GROUPE 4 MANOEUVRE
Électricien 2A	Cuisson	Bouillage	Aide à la ligne
Mécanicien Machines Fixes	Salaison	Pectine	
Menuisier	Vieillissement	Relève	Saisonnier
	Matière Première	Capeuse	
Mécaniciens:	Graisser	Pots vides	
Échelon 1	Réception	Étiquetage	
Échelon 2	Entrepôt extérieur	Remplisseur- solides	
Échelon 3	Sanitation	Épices	
Échelon 4	Entrepôt	Magasin	
Échelon 5	Alimentation	Encaissage	
	Mélangeur	Remplisseur- liquide	
	Criblage	Manoeuvre aux produits	
	Empileur		
	Aide-général		

ANNEXE "D"

SALARIÉS SAISONNIERS AYANT UN DROIT DE RAPPEL

<u>Numéro</u>	<u>Nom</u>	<u>Priorité</u>
77946	Duranleau, Yvette	27.07.79
77368	Côté, Thérèse L.	15.10.79
77375	Salvas, Léanne	22.10.79
77404	Berger, Madeleine	10.01.80
77417	Lavallée, Louise	05.08.80
77425	Penelle, Florence	06.08.80
77436	Michon, Monique	10.08.80
77455	Marchessault, Jeannette	26.08.80
77452	Cloutier, Mirella	26.08.80
77451	Federico, Donata	26.08.80
77097	Duperon, Huguette	28.08.80
77382	Bolduc, Jeanne-D'Arc	09.10.80
76510	Santoire, Guy	27.07.81
77528	Guilmain, Michèle	27.07.81
76511	Péloquin, Normand	27.07.81
77589	Lacombe, Huguette	06.08.81
77591	Giasson, Hélène	06.08.81
77594	Bolduc, Brigitte	06.08.81
76558	Corbeil, Daniel	13.08.81
77604	Robichaud, Chantale	14.08.81
77098	Martineau, Lucille	19.08.81
76594	Noiseux, Germain	11.10.83
76584	Bélanger, Irène	02.11.83
77164	Salvas, Gertrude	03.11.83
77927	Salvas, Jeannette	04.11.83
76614	Morin, Norbert	19.11.83
77686	Girouard, Monique	21.11.83
77677	Chagnon, Colette	22.11.83

Signé en ce 26ième jour de mai 1984 au Ministère
du Travail de la Province de Québec, Montréal.

Syndicat des Travailleurs
de Aliments Ault Ltée
(C.S.N.)

David Morissette
Aurèle Archambault
Renard Proulx
Carole Thibodeau
Michel Piquet CSN

Les Aliments Ault
Ltée

Alfred Chat
Roger Montel
Edwin
Maurice Bellefleur

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTÉE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

Dans le cadre d'un programme de formation touchant nos corps de métier, il est entendu que les modalités suivantes s'appliquent:

- . Le programme étant en rotation, c'est-à-dire un groupe, une semaine, suit le cours à l'extérieur de l'usine tandis que l'autre groupe accomplit leurs tâches régulières à l'usine; vice et versa.
- . Le groupe, devant suivre le cours une dite semaine, a la priorité d'équipe et ce, nonobstant l'article 12.10 de la présente convention collective.
- . L'horaire est la suivante pour ceux qui suivent le cours:
08:00 à 17:00, soit 08:00 à 12:00 pour la période de cours hors de l'usine et de 13:00 à 17:00 sur leurs tâches régulières.
- . Pour ceux n'ayant pas de cours dans la dite semaine, la convention collective s'applique intégralement.
- . Durée du programme: 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LES ALIMENTS AULT LTÉE
ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

Dans le but de passer d'un échelon à l'autre, les mécaniciens
doivent réussir un examen.

Ces examens sont cédulés annuellement pour ceux qui le désirent.

La note de passage est fixée à 60%.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTÉE

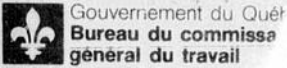
ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

La Compagnie s'engage à effectuer les travaux suivants:

1. Formation d'une brigade incendie à l'usine. Entraînement sur l'utilisation des extincteurs, boyaux à incendie. Exercice d'évacuation annuel.
2. Colleuse et étiqueteuse: Nous vérifierons la résistance du bras qui ferme les caisses. Si le Comité de Sécurité le juge, des gardes seront installés.
3. Afin de permettre le nettoyage du convoyeur d'alimentation des silos de vieillissement d'une façon sécuritaire, il nous faut trouver une solution.

17988-05



DÉPÔT 73999

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17988-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-11-15	83-12-29			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, QC. J2S 7S8

Unité de négociation

- Entente: Programme de formation touchant les corps de métier.

Région	06-04	Activité	6147 (8)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

Déposant:
Catelli Une Filiale de: Les Aliments Ault Ltée
 Att: M. Roger Mantel
 6890 est, rue Notre-Dame
 Montréal, QC.
 H1N 2E5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-02-02

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

003 (011)

RECHERCHE

[Handwritten signatures]

Entente signée le 15 novembre 1983

/sm

17988-05

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTÉE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT
LTÉE (C.S.N.)

Dans le cadre d'un programme de formation tou-
chant nos corps de métier, il est entendu que
les modalités suivantes s'appliquent:

- . Le programme étant en rotation, c'est-à-dire un groupe, une semaine, suit le cours à l'extérieur de l'usine tandis que l'autre groupe accomplit leurs tâches régulières à l'usine; vice et versa.
- . Le groupe, devant suivre le cours une dite semaine, a la priorité d'équipe et ce, notwithstanding l'article 12.10 de la présente convention collective.
- . L'horaire est la suivante pour ceux qui suivent le cours: 08:00 à 17:00, soit 08:00 à 12:00 pour la période de cours hors de l'usine et de 13:00 à 17:00 sur leurs tâches régulières.
- . Pour ceux n'ayant pas de cours dans la dite semaine, la convention collective s'applique intégralement.

83-11/17 10:21

SYNDICAT

Donna Monette
Nicheline Godin
Renald Lavoie
Gilbert Gauthier

EMPLOYEUR

Stevette
M. Pelletier
Edouard

RECEIVED
1983

Handwritten initials

83.

Entente signée le 15 novembre 1983

17988-05

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT 73999

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17988-05	
	Date	Signature	Reception	Durée			Du
		82-08-31	82-12-14				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, Qué. J2S 7S8

Unité de négociation

- Entente: "Procédure lors d'un Déplacement".

Région	06-04	Activité	6147 (8)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Catelli
 Att: M. Michel Mailhot
 6890 est, rue Notre-Dame Est
 Montréal, Qué.
 H1N 2E5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	83-03-11

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

17988-05

LETTRE D'ENTENTE

'82 DEC 14 9 56

hck

ENTRE

PAR MESSAGEUR

LES ALIMENTS AULT LTÉE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTÉE (C.S.N.)

Suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur, vous trouverez ci-joint la nouvelle "Procédure lors de Déplacement" qui, par le fait même, remplace l'article 12.08 y incluant la grille des classifications et groupes de la présente convention collective, signée en date du 31ième jour du mois d'août 1982.

Cette nouvelle procédure sera en vigueur à compter du dépôt au Ministère du Travail.

Syndicat

Employeur

Jocelyn Vigeant

Lucien Poirier

Roger Rondelet

Joselyne L. Blau

12.08 - PROCÉDURES LORS DE DÉPLACEMENT

Principe de Base: La priorité est accordée à ceux qui détiennent la fonction suite à un affichage.

- A. Tout employé qui débute sa semaine et qui n'a pas de travail sur sa fonction comble par ancienneté, à la condition qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement, les postes vacants dans son groupe tout en respectant son choix d'équipe.

L'employé ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche, est affecté sur la fonction ayant le taux le plus élevé, disponible sur son équipe et son groupe. Exception faite lorsqu'il s'agit du poste de Préposé à la Sanitation du Groupe No. 2 où l'employé possédant le moins d'ancienneté générale est affecté, à moins qu'un employé possédant plus d'ancienneté en fasse la demande au contremaître.

- B. S'il n'y a pas de poste vacant dans son groupe, l'employé est affecté sur la fonction aide-général pour le personnel du groupe No. 2 et manoeuvre aux produits pour le personnel du groupe No. 3.
- C. Le personnel dans les classifications d'aide-général et de manoeuvre aux produits est affecté à divers travaux.
- D. Si tous les employés sont sur leur classification et qu'un poste est vacant, le poste est comblé par un salarié du groupe No. 4.
- E. Le salarié régulier retiré de son groupe doit être retourné à l'intérieur de son groupe, avant que l'Employeur affecte d'autres salariés qualifiés de d'autres groupes. Ceci en autant qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement.
- F. Lorsque la Compagnie affecte un salarié régulier sur un poste classifié, elle l'attribue au salarié régulier qui compte le plus d'ancienneté parmi les aides à la ligne. Ceci, en autant qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement.
- G. Un salarié régulier rétrogradé d'une occupation permanente à une autre est payé après vingt (20) jours ouvrables, le taux de salaire de la fonction à laquelle il a été rétrogradé, à partir du moment où il quitte la fonction.

- H. Tout salarié régulier qui démissionne ou obtient une promotion doit entraîner son remplaçant pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- I. Un salarié régulier ne pourra obtenir un poste plus de deux (2) fois par année de calendrier suite à un affichage.

GROUPE I	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4
CORPS DE METIER	PREPOSE	OPERATEUR	MANOEUVRE
Echelon # 1	Cuisson	Bouillage	Aide à la ligne
Echelon # 2	Salaison	Pectine	Saisonnier
Echelon # 3	Vieillissement	Relève	
Echelon # 4	Matière première	Capeuse	
Echelon # 5	Graisseur	Pots vides	
	Réception	Etiquetage	
	Pouvoyeur extérieur	Remplisseur solides	
	Sanitation	Epices	
	Entrepôt	Magasin	
	Alimentation	Encaissage	
	Mélangeur	Remplisseur liquide	
	Criblage	Manoeuvre aux produits	
	Empileur		
	Aide général		

DÉPÔT

73999

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17988-05
Date	Signature: 83-06-14	Réception: 83-06-15
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, Qué. J2S 7S8

Unité de négociation

- Entente: Classification et groupe "Annexe "A".

Région	06-04	Activité	6147 (8)	Affiliation	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

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

Remarques

Déposant:
Catelli
 Att: M. Roger Nantel
 6890 est, Notre-Dame E
 Montréal, Qué.
 H1N 2E5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Gagneau/dg <i>MG</i>	83-07-25

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

003 (011)

RECHERCHE

14-06-83

17988-05

'83 JUN 15 10 21 *mt*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTÉE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTÉE (C.S.N.)

PAR MESSAGEUR

Suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur, vous trouverez ci-joint la nouvelle fonction de **Électricien 2A** au taux de **\$11.83** l'heure qui viendra s'ajouter à la convention collective déjà en vigueur à la Grille des Classifications, à l'intérieur du Groupe 1 - Corps de Métier, ainsi qu'à l'annexe A (taux de salaire).

Cette entente prendra effet à compter du dépôt au Ministère du Travail.

SYNDICAT

EMPLOYEUR

Louise Dufresne PRÉS
Lucien Poirier

Roger Nantel
René Gauthier

/sm

14-06-83

CLASSIFICATION ET GROUPE

GROUPE 1 CORPS DE MÉTIER	GROUPE 2 PRÉPOSÉ	GROUPE 3 OPÉRATEUR	GROUPE 4 MANOEUVRE
Électricien 2A	Cuisson	Bouillage	Aide à la ligne
Échelon 1	Salaison	Pectine	
Échelon 2	Vieillissement	Relève	Saisonnier
Échelon 3	Matière Première	Capeuse	
Échelon 4	Graisseeur	Pots vides	
Échelon 5	Réception	Étiquetage	
	Pourvoyeur extérieur	Remplisseur- solides	
	Sanitation	Épices	
	Entrepôt	Magasin	
	Alimentation	Encaissage	
	Mélangeur	Remplisseur- liquide	
	Criblage	Manoeuvre aux produits	
	Empileur		
	Aide-général		

ANNEXE "A"

GRUPE 2
 SPÉCIALISÉ

1er Sept. '82

30 Mars '83

GROUPE 1
CORPS DE MÉTIER

Électricien 2A	-	11.83
Échelon 1:	10.17	11.19
Échelon 2:	9.72	10.69
Échelon 3:	9.56	10.52
Échelon 4:	9.17	10.09
Échelon 5:	8.84	9.72

GROUPE 2
PRÉPOSÉ

Cuisson	8.54	9.39
Salaison	8.54	9.39
Vieillissement	8.54	9.39
Graisseur	8.54	9.39
Matière Première	8.23	9.05
Réception	8.23	9.05
Pourvoyeur Extérieur	8.23	9.05
Sanitation	8.23	9.05
Entrepôt	8.23	9.05
Alimentation	8.04	8.84
Mélangeur	8.04	8.84
Criblage	8.04	8.84
Empileur	7.62	8.38
Aide-général	7.38	8.12

1er Sept. '82

30 Mars '83

GROUPE 3
OPÉRATEUR

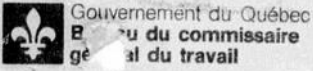
Bouillage	7.75	8.53
Pectine	7.62	8.38
Relève	7.57	8.33
Capeuse	7.57	8.33
Pots vides	7.53	8.28
Étiquetage	7.49	8.24
Remplisseur-solides	7.46	8.21
Épices	7.46	8.21
Magasin	7.46	8.21
Encaissage	7.38	8.12
Remplisseur-liquide	7.37	8.11
Manoeuvre aux produits	7.33	8.06

GROUPE 4
MANOEUVRE

Aide à la ligne	7.06	7.77
Saisonnier	4.25	4.25

17988-05

MINISTRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT 73999

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17988-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	82-08-31	82-12-21			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, Qué. J2S 7S8

Unité de négociation

- Entente: "Procédure lors d'un Déplacement"

- Prenez note que cette entente a déjà été déposée au Ministère. Merci

Région	06-04	Activité	6147 (8)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

Déposant:
Fédération du Commerce Inc (CSN)
 2425 rue Dessaulles
 St-Hyacinthe, Qué.
 J2S 2V2

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierrette David</i>	83-03-15

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

003 (011)

RECHERCHE

17988-05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE

'82 DEC 21 13 26

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTÉE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTÉE (C.S.N.)

Suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur, vous trouverez ci-joint la nouvelle "Procédure lors de Déplacement" qui, par le fait même, remplace l'article 12.08 y incluant la grille des classifications et groupes de la présente convention collective, signée en date du 31ième jour du mois d'août 1982.

Cette nouvelle procédure sera en vigueur à compter du dépôt au Ministère du Travail.

Syndicat

Employeur

Jocelyn Vigant
Rueven Poirier

Roger Trontel
Joselyne LeBlanc

12.08 - PROCÉDURES LORS DE DÉPLACEMENT

Principe de Base: La priorité est accordée à ceux qui détiennent la fonction suite à un affichage.

- A. Tout employé qui débute sa semaine et qui n'a pas de travail sur sa fonction comble par ancienneté, à la condition qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement, les postes vacants dans son groupe tout en respectant son choix d'équipe.

L'employé ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche, est affecté sur la fonction ayant le taux le plus élevé, disponible sur son équipe et son groupe. Exception faite lorsqu'il s'agit du poste de Préposé à la Sanitation du Groupe No. 2 où l'employé possédant le moins d'ancienneté générale est affecté, à moins qu'un employé possédant plus d'ancienneté en fasse la demande au contremaître.

- B. S'il n'y a pas de poste vacant dans son groupe, l'employé est affecté sur la fonction aide-général pour le personnel du groupe No. 2 et manoeuvre aux produits pour le personnel du groupe No. 3.
- C. Le personnel dans les classifications d'aide-général et de manoeuvre aux produits est affecté à divers travaux.
- D. Si tous les employés sont sur leur classification et qu'un poste est vacant, le poste est comblé par un salarié du groupe No. 4.
- E. Le salarié régulier retiré de son groupe doit être retourné à l'intérieur de son groupe, avant que l'Employeur affecte d'autres salariés qualifiés de d'autres groupes. Ceci en autant qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement.
- F. Lorsque la Compagnie affecte un salarié régulier sur un poste classifié, elle l'attribue au salarié régulier qui compte le plus d'ancienneté parmi les aides à la ligne. Ceci, en autant qu'il possède les exigences normales et la capacité physique pour accomplir la tâche immédiatement.
- G. Un salarié régulier rétrogradé d'une occupation permanente à une autre est payé après vingt (20) jours ouvrables, le taux de salaire de la fonction à laquelle il a été rétrogradé, à partir du moment où il quitte la fonction.

- H. Tout salarié régulier qui démissionne ou obtient une promotion doit entraîner son remplaçant pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- I. Un salarié régulier ne pourra obtenir un poste plus de deux (2) fois par année de calendrier suite à un affichage.

GROUPE 1 CORPS DE METIER	GROUPE 2 PREPOSE	GROUPE 3 OPERATEUR	GROUPE 4 MANOEUVRE
Echelon # 1	Cuisson	Bouillage	Aide à la ligne
Echelon # 2	Salaison	Pectine	Saisonnier
Echelon # 3	Vieillissement	Relève	
Echelon # 4	Matière première	Capeuse	
Echelon # 5	Graisseur	Pots vides	
	Réception	Etiquetage	
	Pouvoyeur extérieur	Remplisseur solides	
	Sanitation	Epices	
	Entrepôt	Magasin	
	Alimentation	Encaissage	
	Mélangeur	Remplisseur liquide	
	Criblage	Manoeuvre aux produits	
	Empileur		
	Aide général		



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

17988-05
1399-9

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17988-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-24	84-09-27				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, Qué J2S 7S8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Catelli, une division de Les Aliments Ault Ltée Att.: M. Roger Nantel 6890 Notre-Dame Est Montréal, Qué H1N 2E5	Région <u>06-04</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Remarques

ENTENTE: Embaucher du personnel qualifié et qui ont des années d'expérience pour effectuer le travail d'entretien, etc...

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>OM</i>	84-10-09

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

003 (113)

RECHERCHE

deux ans approuvé par le Ministère de l'Education.

3. Examen de Contrôle suivant l'affichage.

17988-05

Handwritten initials

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTEE (C.S.N.)

1984
MONTREAL
MESSAGER

84 SEP 27 10:15

La politique de la compagnie est d'embaucher du personnel qualifié et qui ont des années d'expérience pour effectuer le travail d'entretien pour être en mesure d'opérer de façon efficace.

Dans le but de promouvoir la promotion interne à ces postes demandant des qualifications et de l'expérience, la compagnie peut accepter de prendre un ou plusieurs stagiaires selon ses besoins tout en respectant les lois régissant ses établissements.

A) Les critères pour être éligible sont les suivants:

1. Avoir suivi et réussi 3 cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'Usinage) approuvé par le Ministère de l'Education.
2. Etre inscrit à des cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'usinage) ou un cours approuvé par la compagnie en vue d'obtenir un diplôme d'ici deux ans approuvé par le Ministère de l'Education.
3. Examen de Contrôle suivant l'affichage.

B) Le stagiaire est soumis aux règles suivantes:

1. Obligation de suivre des cours pour acquérir un diplôme dans les 2 ans ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education. Dans le cas contraire l'employé sera retourné au poste d'aide à la ligne.
2. Le stagiaire n'étant pas qualifié peut être affecté à toutes tâches d'entretien selon les besoins et il ne peut revendiquer un travail spécifique et un taux de salaire supérieur.
3. Le stagiaire ne peut pas faire valoir son ancienneté dans le Groupe I étant en stage de formation durant les 2 ans.
4. Le stagiaire sera affecté sur l'équipe selon les besoins de sa formation académique et pratique durant sa période de formation de 2 ans.
5. Le stagiaire doit rencontrer les normes de travail établies par le département en tenant compte de sa capacité à l'apprentissage en formation; car, dans le cas contraire il sera retourné au poste d'aide à la ligne.

C) Durée du stage

- 2 ans: selon entente Catelli et Ministère de l'Education
ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education
en Formation Fabrication Mécanique (Syllabus)

D) Progression salariale.

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 5 après une année comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 5 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien).

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 4 après 1 année et demi comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 4 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien).

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 3 après les 2 ans comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 3 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien)

E) Intégration

Le stagiaire intègre le corps de métier des mécaniciens aux conditions suivantes:

1. Il a obtenu son diplôme dans les 2 ans de l'affichage ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education.
2. Il a passé les examens des échelons 5-4-3 et il satisfait aux normes de travail exigées.

F) Taux du stagiaire

<u>Actuel</u>	<u>Au 31 mai 85</u>
\$10.00/heure	\$10.45/heure

La compagnie se réserve le droit de continuer ses affichages pour du personnel qualifié en tout temps.

Nonobstant l'entente ci-haut mentionnée, la convention collective en vigueur s'applique.

En foi de quoi les parties ont signé le vingt-quatrième jour du mois de septembre 1984.

Partie Syndicale

Réjean Lemieux
Jean Yves Michaud
Claude Dupresne
Robert Marquette Fed. Can.
Carole Robitaille

Partie Patronale

M. Bellefleur
Roger Frenette
Stevette

OBJECTIF GÉNÉRAL DU PROGRAMME

Le plan de formation FABRICATION MÉCANIQUE (techniques d'usinage) vise à rendre l'adulte capable « d'exécuter, à l'aide de différents types de machines et d'outils, des opérations de sciage, de perçage, de tournage, de fraisage et de rectification ».

OBJECTIF DE CHAQUE COURS

Les cours sont regroupés en plusieurs familles; nous vous présentons l'objectif général de chacune d'elles et l'objectif général de chacun des cours.

MATHÉMATIQUES

« Acquérir les connaissances nécessaires pour résoudre les problèmes de mathématiques relatives aux opérations d'usinage mécaniques et manuelles. »

Mathématiques 131 (MMA-142)

« Résoudre les problèmes de mathématiques nécessaires à la vérification et à la fabrication de pièces mécaniques de forme simple. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

Mathématiques 141 (MMA-141)

« Résoudre les problèmes de trigonométrie utilisés dans la fabrication et la vérification de pièces mécaniques de forme simple et complexe. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

CROQUIS ET LECTURE DE PLAN

« Acquérir les connaissances nécessaires pour lire les dessins de fabrication mécanique. »

Dessin 141 (MDE-141)

« Dessiner les constructions géométriques, les vues auxiliaires simples, les projections orthogonales et isométriques. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Lecture de plans 141 (MLP-141)

« Lire les projections orthogonales, les vues auxiliaires, les différentes vues de coupe, les dessins d'assemblage et de détail. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Lecture de plans 142 (MLP-142)

« Lire correctement tous les plans de mécanique d'ajustage. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

MÉTROLOGIE

« Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour contrôler et inspecter les pièces de fabrication mécanique, à l'aide d'instruments et d'appareils. »

Métrologie 131 (MME-142)

« Utiliser adéquatement différents instruments de mesure et exécuter des montages de cales étalons (Jo. Block). »
(durée : 38 heures) 3 crédits

Métrologie 141 (MME-141)

« Sélectionner les instruments et vérifier des pièces selon les dimensions indiquées sur les dessins. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

ORGANES DE MACHINES ET MATÉRIAUX INDUSTRIELS

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de montage et de démontage des organes d'assemblage, de transmission de mouvement et de transmission de puissance, à l'aide d'outils et de machine. »

Identifier les matériaux utilisés dans les constructions mécaniques selon leur composition, leurs caractéristiques et leurs applications. »

Organe de machines 131 (MOM-141)

« Identifier les organes et les méthodes d'assemblage et les sélectionner selon différentes applications et conditions. »
(durée : 13 heures) 1 crédit

Matériaux Industriels 141 (MMI-141)

« Identifier les différents matériaux utilisés en mécanique d'ajustage. »
(durée : 13 heures) 1 crédit

TRAVAIL MANUEL

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter des opérations de traçage, limage, affûtage manuel, démontage des meules d'établi. »

Travail manuel 141 (MTM-141)

« Exécuter au banc toutes les opérations nécessaires pour l'assemblage des pièces selon les spécifications du dessin. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

SCIAGE MÉCANIQUE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de débitage, tronçonnage, contournage et sciage, etc., à l'aide des divers types de scies et machines à tronçonner. »

Sciage mécanique 131 (MSC-142)

« Opérer les différentes sortes de scies mécaniques et les meules à tronçonner. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

PERÇAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de perçage, taraudage, chambrage, lamage, chanfreinage, à l'aide des divers types de perceuses. »

Travail à la perceuse 141 (MTP-151)

« Opérer les différents types de perceuses. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

TOURNAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de tournage, à l'aide des tours parallèles. »

Tournage 141 (MTO-141)

« Exécuter sur un tour parallèle des opérations de tournage simple. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

Tournage conique 142 (MTO-142)

« Tourner sur un tour parallèle les différentes sortes de cônes. »
(durée : 63 heures) 5 crédits

Filetage au tour 143 (MTO-143)

« Tailler sur un tour parallèle les différentes sortes de filets. »
(durée : 75 heures) 6 crédits

Tournage en lunette 144 (MTO-154)

« Exécuter sur un tour parallèle du tournage de pièces montées en lunettes. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Tournage en plateau 145 (MTO-155)

« Exécuter sur un tour parallèle du tournage de pièces montées en grand plateau. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

FRAISAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de fraisage à l'aide de fraiseuses verticales et horizontales. »

Fraisage simple 151 (MFR-141)

« Exécuter sur différents types de fraiseuses des opérations de fraisage simple. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

Fraisage angulaire 152 (MFR-142)

« Exécuter sur différents types de fraiseuses des opérations de fraisage angulaire. »
(durée : 75 heures) 6 crédits

L E T T R E D ' E N T E N T E

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTEE (C.S.N.)

1000
MONTREAL
MESSAGER

84 SEP 27 10:15

La politique de la compagnie est d'embaucher du personnel qualifié et qui ont des années d'expérience pour effectuer le travail d'entretien pour être en mesure d'opérer de façon efficace.

Dans le but de promouvoir la promotion interne à ces postes demandant des qualifications et de l'expérience, la compagnie peut accepter de prendre un ou plusieurs stagiaires selon ses besoins tout en respectant les lois régissant ses établissements.

A) Les critères pour être éligible sont les suivants:

1. Avoir suivi et réussi 3 cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'Usinage) approuvé par le Ministère de l'Education.
2. Etre inscrit à des cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'usinage) ou un cours approuvé par la compagnie en vue d'obtenir un diplôme d'ici deux ans approuvé par le Ministère de l'Education.
3. Examen de Contrôle suivant l'affichage.

Divisions simples et différentielles 153 (MFR-153)

"Effectuer des divisions simples et différentielles à l'aide de différents appareils diviseurs."
(durée : 75 heures) 6 crédits

Divisions angulaires, hélicoïdales et linéaires 154 (MFR-154)

"Effectuer des divisions angulaires, du fraisage hélicoïdal et des graduations linéaires à l'aide de différents appareils diviseurs."
(durée : 100 heures) 8 crédits

RECTIFICATION

"Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter des opérations de dressage, rodage, polissage et de rectification, manuellement et à l'aide d'outils et de machines."

Rectification plane 151 (MRE-151)

"Sélectionner les meules, opérer les diverses rectifications planes et exécuter les différents montages nécessaires."
(durée : 100 heures) 8 crédits

Rectification cylindrique 152 (MRE-152)

"Sélectionner les meules, opérer les rectifieuses cylindriques internes et externes et exécuter les différents montages nécessaires."
(durée : 100 heures) 8 crédits

TRAITEMENTS THERMIQUES

"Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour faire subir aux différents métaux les différents procédés."

Traitement thermique 141 (MTH-152)

"Identifier les aciers et exécuter sur les pièces les différents traitements thermiques."
(durée : 38 heures) 3 crédits

NOTE : DES PRÉALABLES SONT ESSENTIELS À LA RÉUSSITE DE CERTAINS COURS. LORS DE L'INSCRIPTION, NOUS SERONS EN MESURE DE VÉRIFIER VOS ACQUIS ET DÉTERMINER LES COURS QUI RÉPONDENT À VOS BESOINS DE FORMATION.

DES COURS SUR MESURE PEUVENT ÊTRE ORGANISÉS AFIN DE RÉPONDRE À DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT.

VEUILLEZ CONSULTER LES SERVICES ÉDUCATIFS AUX ADULTES DE LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE L'YAMASKA.

Au terme de la formation, l'adulte qui remplit les conditions d'émission recevra la mention "Diplôme" du Ministère de l'Éducation ou la mention "certificat de qualification professionnelle" des collèges secondaires.

CLIENTÈLE VISÉE

Tout adulte, qu'il soit en emploi ou non et qui est désireux d'acquérir une formation de base ou un perfectionnement peut s'inscrire à ces cours en autant qu'il remplisse les conditions d'admission.

(Adulte se définit comme une personne qui n'est plus tenue légalement de fréquenter l'école au Québec).

TYPES DE FORMATION

Ces cours sont dispensés à plein temps ou à temps partiel dépendamment des disponibilités de l'adulte, des conditions d'admission et des cours offerts dans les différents centres de la Commission scolaire régionale de l'Yamaska.

CONDITIONS D'ADMISSION

Formation à plein temps

L'adulte s'adresse au Centre d'Emploi du Canada qui est chargé de faire la sélection des candidats(tes) en tenant compte de certains critères et des places de cours disponibles dans les différents centres de la Commission scolaire régionale de l'Yamaska.

Formation à temps partiel

L'adulte s'adresse à l'un des centres lors des périodes d'inscription. Il devra remplir des critères d'admissibilité, soit :

- être un adulte au sens de la définition donnée dans le paragraphe sur la clientèle visée;
- être en emploi ou en recherche d'emploi;
- ne pas avoir fréquenté l'école d'une façon régulière au cours des douze derniers mois.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Ces cours seront dispensés en enseignement de groupe ou individualisé dépendamment du type de formation, des besoins de l'adulte et des possibilités organisationnelles.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Pour obtenir des informations supplémentaires, vous pouvez communiquer avec :

Les Services éducatifs aux adultes
La Commission scolaire régionale de l'Yamaska
2275, rue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 5H7 Tél. : 773-8403

ou l'un des centres suivants :

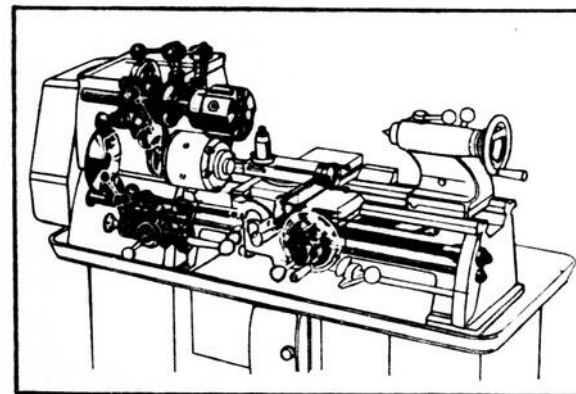
Polyvalente Hyacinthe-Delorme 2700, rue T.D. Bouchard Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7G2 Tél. : 773-8403	Polyvalente Beloeil 725, rue de Lévis Beloeil (Québec) J3G 2M1 Tél. : 467-0267, 467-0268
--	--



Les Services
Éducatifs
aux Adultes

La Commission Scolaire Régionale
de l'Yamaska

FABRICATION
MÉCANIQUE
(TECHNIQUES
D'USINAGE)



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS AULT LTEE (C.S.N.)

H. O. G. A.
MONTREAL
MESSAGER

'84 SEP 27 10:15

La politique de la compagnie est d'embaucher du personnel qualifié et qui ont des années d'expérience pour effectuer le travail d'entretien pour être en mesure d'opérer de façon efficace.

Dans le but de promouvoir la promotion interne à ces postes demandant des qualifications et de l'expérience, la compagnie peut accepter de prendre un ou plusieurs stagiaires selon ses besoins tout en respectant les lois régissant ses établissements.

A) Les critères pour être éligible sont les suivants:

1. Avoir suivi et réussi 3 cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'Usinage) approuvé par le Ministère de l'Education.
2. Etre inscrit à des cours de Formation en Fabrication Mécanique (Technique d'usinage) ou un cours approuvé par la compagnie en vue d'obtenir un diplôme d'ici deux ans approuvé par le Ministère de l'Education.
3. Examen de Contrôle suivant l'affichage.

B) Le stagiaire est soumis aux règles suivantes:

1. Obligation de suivre des cours pour acquérir un diplôme dans les 2 ans ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education. Dans le cas contraire l'employé sera retourné au poste d'aide à la ligne.
2. Le stagiaire n'étant pas qualifié peut être affecté à toutes tâches d'entretien selon les besoins et il ne peut revendiquer un travail spécifique et un taux de salaire supérieur.
3. Le stagiaire ne peut pas faire valoir son ancienneté dans le Groupe I étant en stage de formation durant les 2 ans.
4. Le stagiaire sera affecté sur l'équipe selon les besoins de sa formation académique et pratique durant sa période de formation de 2 ans.
5. Le stagiaire doit rencontrer les normes de travail établies par le département en tenant compte de sa capacité à l'apprentissage en formation; car, dans le cas contraire il sera retourné au poste d'aide à la ligne.

C) Durée du stage

- 2 ans: selon entente Catelli et Ministère de l'Education
ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education
en Formation Fabrication Mécanique (Syllabus)

D) Progression salariale.

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 5 après une année comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 5 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien).

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 4 après 1 année et demi comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 4 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien).

Le stagiaire est éligible à passer l'examen de l'échelon 3 après les 2 ans comme stagiaire. S'il réussit il est rénuméré selon l'échelon 3 du Groupe I Corps de Métiers (Mécanicien)

E) Intégration

Le stagiaire intègre le corps de métier des mécaniciens aux conditions suivantes:

1. Il a obtenu son diplôme dans les 2 ans de l'affichage ou selon la durée du cours du Ministère de l'Education.
2. Il a passé les examens des échelons 5-4-3 et il satisfait aux normes de travail exigées.

F) Taux du stagiaire

<u>Actuel</u>	<u>Au 31 mai 85</u>
\$10.00/heure	\$10.45/heure

La compagnie se réserve le droit de continuer ses affichages pour du personnel qualifié en tout temps.

Nonobstant l'entente ci-haut mentionnée, la convention collective en vigueur s'applique.

En foi de quoi les parties ont signé le vingt-quatrième jour du mois de septembre 1984.

Partie Syndicale

Réjean Lemieux

Jean Yves Michaud

Hélène Dufresne

Robert Frangette Fed. Can.

Carol Whitehead

Partie Patronale

M. Bellefleur

Roger Proulx

Stettin

OBJECTIF GÉNÉRAL DU PROGRAMME

Le plan de formation FABRICATION MÉCANIQUE (techniques d'usinage) vise à rendre l'adulte capable « d'exécuter, à l'aide de différents types de machines et d'outils, des opérations de sciage, de perçage, de tournage, de fraisage et de rectification ».

OBJECTIF DE CHAQUE COURS

Les cours sont regroupés en plusieurs familles; nous vous présentons l'objectif général de chacune d'elles et l'objectif général de chacun des cours.

MATHÉMATIQUES

« Acquérir les connaissances nécessaires pour résoudre les problèmes de mathématiques relatives aux opérations d'usinage mécaniques et manuelles. »

Mathématiques 131 (MMA-142)

« Résoudre les problèmes de mathématiques nécessaires à la vérification et à la fabrication de pièces mécaniques de forme simple. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

Mathématiques 141 (MMA-141)

« Résoudre les problèmes de trigonométrie utilisés dans la fabrication et la vérification de pièces mécaniques de forme simple et complexe. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

CROQUIS ET LECTURE DE PLAN

« Acquérir les connaissances nécessaires pour lire les dessins de fabrication mécanique. »

Dessin 141 (MDE-141)

« Dessiner les constructions géométriques, les vues auxiliaires simples, les projections orthogonales et isométriques. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Lecture de plans 141 (MLP-141)

« Lire les projections orthogonales, les vues auxiliaires, les différentes vues de coupe, les dessins d'assemblage et de détail. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Lecture de plans 142 (MLP-142)

« Lire correctement tous les plans de mécanique d'ajustage. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

MÉTROLOGIE

« Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour contrôler et inspecter les pièces de fabrication mécanique, à l'aide d'instruments et d'appareils. »

Métrie 131 (MME-142)

« Utiliser adéquatement différents instruments de mesure et exécuter des montages de cales étalons (Jo. Block). »
(durée : 38 heures) 3 crédits

Métrie 141 (MME-141)

« Sélectionner les instruments et vérifier des pièces selon les dimensions indiquées sur les dessins. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

ORGANES DE MACHINES ET MATÉRIAUX INDUSTRIELS

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de montage et de démontage des organes d'assemblage, de transmission de mouvement et de transmission de puissance, à l'aide d'outils et de machine.

Identifier les matériaux utilisés dans les constructions mécaniques selon leur composition, leurs caractéristiques et leurs applications. »

Organe de machines 131 (MOM-141)

« Identifier les organes et les méthodes d'assemblage et les sélectionner selon différentes applications et conditions. »
(durée : 13 heures) 1 crédit

Matériaux industriels 141 (MMI-141)

« Identifier les différents matériaux utilisés en mécanique d'ajustage. »
(durée : 13 heures) 1 crédit

TRAVAIL MANUEL

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de traçage, limage, affûtage manuel, démontage des meules d'établi. »

Travail manuel 141 (MTM-141)

« Exécuter au banc toutes les opérations nécessaires pour l'assemblage des pièces selon les spécifications du dessin. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

SCIAGE MÉCANIQUE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de débitage, tronçonnage, contournage et sciage, etc., à l'aide des divers types de scies et machines à tronçonner. »

Sciage mécanique 131 (MSC-142)

« Opérer les différentes sortes de scies mécaniques et les meules à tronçonner. »
(durée : 38 heures) 3 crédits

PERÇAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de perçage, taraudage, chambrage, lamage, chanfreinage, à l'aide des divers types de perceuses. »

Travail à la perceuse 141 (MTP-151)

« Opérer les différents types de perceuses. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

TOURNAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de tournage, à l'aide des tours parallèles. »

Tournage 141 (MTO-141)

« Exécuter sur un tour parallèle des opérations de tournage simple. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

Tournage conique 142 (MTO-142)

« Tourner sur un tour parallèle les différentes sortes de cônes. »
(durée : 63 heures) 5 crédits

Filetage au tour 143 (MTO-143)

« Tailler sur un tour parallèle les différentes sortes de filets. »
(durée : 75 heures) 6 crédits

Tournage en lunette 144 (MTO-154)

« Exécuter sur un tour parallèle du tournage de pièces montées en lunettes. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

Tournage en plateau 145 (MTO-155)

« Exécuter sur un tour parallèle du tournage de pièces montées en grand plateau. »
(durée : 50 heures) 4 crédits

FRAISAGE

« Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter les opérations de fraisage à l'aide de fraiseuses verticales et horizontales. »

Fraisage simple 151 (MFR-141)

« Exécuter sur différents types de fraiseuses des opérations de fraisage simple. »
(durée : 100 heures) 8 crédits

Fraisage angulaire 152 (MFR-142)

« Exécuter sur différents types de fraiseuses des opérations de fraisage angulaire. »
(durée : 75 heures) 6 crédits

Divisions simples et différentielles 153 (MFR-153)

" Effectuer des divisions simples et différentielles à l'aide de différents appareils diviseurs."
(durée : 75 heures) 6 crédits

Divisions angulaires, hélicoïdales et linéaires 154 (MFR-154)

" Effectuer des divisions angulaires, du fraisage hélicoïdal et des graduations linéaires à l'aide de différents appareils diviseurs."
(durée : 100 heures) 8 crédits

RECTIFICATION

" Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour exécuter des opérations de dressage, rodage, polissage et de rectification, manuellement et à l'aide d'outils et de machines."

Rectification plane 151 (MRE-151)

" Sélectionner les meules, opérer les diverses rectifications planes et exécuter les différents montages nécessaires."
(durée : 100 heures) 8 crédits

Rectification cylindrique 152 (MRE-152)

" Sélectionner les meules, opérer les rectifieuses cylindriques internes et externes et exécuter les différents montages nécessaires."
(durée : 100 heures) 8 crédits

TRAITEMENTS THERMIQUES

" Acquérir les connaissances et développer les habiletés nécessaires pour faire subir aux différents métaux les différents procédés."

Traitement thermique 141 (MTH-152)

" Identifier les aciers et exécuter sur les pièces les différents traitements thermiques."
(durée : 38 heures) 3 crédits

NOTE : DES PRÉALABLES SONT ESSENTIELS À LA RÉUSSITE DE CERTAINS COURS. LORS DE L'INSCRIPTION, NOUS SERONS EN MESURE DE VÉRIFIER VOS ACQUIS ET DÉTERMINER LES COURS QUI RÉPONDENT À VOS BESOINS DE FORMATION.

DES COURS SUR MESURE PEUVENT ÊTRE ORGANISÉS AFIN DE RÉPONDRE À DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT.

VEUILLEZ CONSULTER LES SERVICES ÉDUCATIFS AUX ADULTES DE LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE L'YAMASKA.

Au terme de la formation, l'adulte qui aura rempli les conditions d'émission recevra un document officiel du Ministère de l'Éducation du Québec en vue d'une mention professionnelle ou d'un diplôme de fin d'études secondaires.

CLIENTÈLE VISÉE

Tout adulte, qu'il soit en emploi ou non et qui est désireux d'acquérir une formation de base ou un perfectionnement peut s'inscrire à ces cours en autant qu'il remplisse les conditions d'admission.

(Adulte se définit comme une personne qui n'est plus tenue légalement de fréquenter l'école au Québec).

TYPES DE FORMATION

Ces cours sont dispensés à plein temps ou à temps partiel dépendamment des disponibilités de l'adulte, des conditions d'admission et des cours offerts dans les différents centres de la Commission scolaire régionale de l'Yamaska.

CONDITIONS D'ADMISSION

Formation à plein temps

L'adulte s'adresse au Centre d'Emploi du Canada qui est chargé de faire la sélection des candidats(tes) en tenant compte de certains critères et des places de cours disponibles dans les différents centres de la Commission scolaire régionale de l'Yamaska.

Formation à temps partiel

L'adulte s'adresse à l'un des centres lors des périodes d'inscription. Il devra remplir des critères d'admissibilité, soit :

- être un adulte au sens de la définition donnée dans le paragraphe sur la clientèle visée;
- être en emploi ou en recherche d'emploi;
- ne pas avoir fréquenté l'école d'une façon régulière au cours des douze derniers mois.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Ces cours seront dispensés en enseignement de groupe ou individualisé dépendamment du type de formation, des besoins de l'adulte et des possibilités organisationnelles.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Pour obtenir des informations supplémentaires, vous pouvez communiquer avec :

Les Services éducatifs aux adultes
La Commission scolaire régionale de l'Yamaska
2275, rue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 5H7 Tél. : 773-8403

ou l'un des centres suivants :

Polyvalente Hyacinthe-Delorme
2700, rue T.D. Bouchard
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7G2
Tél. : 773-8403

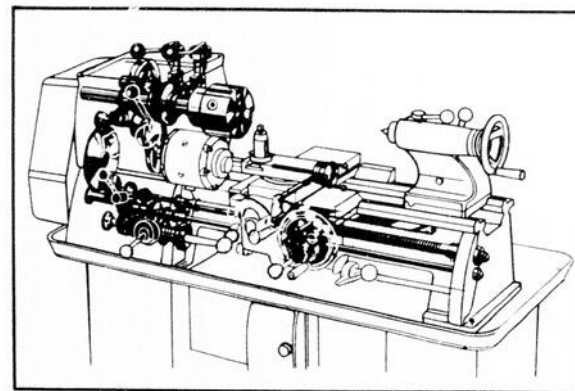
Polyvalente Beloeil
725, rue de Lévis
Beloeil (Québec)
J3G 2M1
Tél. : 467-0267, 467-0268



*Les Services
Éducatifs
aux Adultes*

**La Commission Scolaire Régionale
de l'Yamaska**

**FABRICATION
MÉCANIQUE
(TECHNIQUES
D'USINAGE)**





Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

7399-9

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17988-05
	Date	Signature	Reception	Durée		
	85-11-13	85-11-15				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Aliments Ltée - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Ault Ltée 5115 rue Beaudry St-Hyacinthe, Qué J2S 7S8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Catelli, une division de Les Aliments Ault Ltée Att.: Monsieur Roger Nantel 6890 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué H1N 2E5	Région <u>06-04</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: **Syndicat des Travailleurs des Aliments Ault Ltée (CSN)**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

ENTENTE: Congés autorisés durant la période des fêtes

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-11-21

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS LTEE (C.S.N.)

Congés autorisés durant la période des fêtes:

Etant donné que la majorité des travailleurs désirent être en congés autorisés pour la période des fêtes qui est non-rémunérée soit les journées du:

- 23 décembre 85
- 27 décembre 85
- 30 décembre 85
- 3 janvier 86

Etant donné que le nombre de travailleurs disponibles est insuffisant pour permettre des opérations normales.

Les parties s'entendent que tous les employés seront en congés autorisés et que l'usine sera fermée durant les dates ci-haut mentionnées.

Les opérations reprendront le 06 janvier 1986.

Le syndicat et ses membres s'engagent à ne faire aucune réclamation par grief concernant les journées non-rémunérées.

Cette entente fait partie intégrante de la convention.

En foi de quoi les parties ont signé le treizième jour du mois de novembre 1985.

Syndicat

Rita Brunette
Joséphine Buzque
Daniel Moissette
Marc-André Gosselin
[Signature]

Patronal

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

85 NOV 15 -9:56

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES ALIMENTS AULT LTEE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ALIMENTS LTEE (C.S.N.)

Les parties s'entendent pour le texte suivant:

12.05

- D) Nonobstant l'article 12.05 C), le salarié appelé à effectuer pendant plus de deux (2) heures consécutives du travail normalement effectué par les préposés à la sanitation sont rémunérés au taux des préposés à la sanitation pour toutes les heures de travail de la journée en cours.

La présente entente est en vigueur jusqu'au 30 mars 1986, et fait partie intégrante de la convention.

En foi de quoi, les parties ont signé le treizième jour du mois de novembre 1985.

Syndicat

Rita Brunette
José Berger
Daniel Morissette
Normand Girard
[Signature]

Patronal

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

85 NOV 15 -9:56