

NOM

No.

05702-6

/011

C.A.E.	1011	NO.CONV.	57026
AFFIL.	5	NB.EMPL.	35
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3912 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19302001

05902-6

Dépôt N°: 83 03 059

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19302-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-02-01	83-02-02		82-10-01	85-10-01	35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Salaison Expo Ltée (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Salaison Expo Ltée 198 rue St-Jacques Granby, Qué. J2G 8V6

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du personnel de bureau et des vendeurs."

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES SALARIES DE SALAISON EXPO DE GRANBY (CSD). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Région	06-01	Activité	1011 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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:
Ogilvy, Renault Avocats
 Att: Me Pierre Hébert
 1981 avenue McGill Collège
 Montréal, Qué.
 H3A 3C1

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	83-03-16

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

19302-01

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SALAISSON EXPO LTEE

ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES DE
SALAISSON EXPO LTEE (CSD)

ci-après appelé "le Syndicat"

83 FEB -2 15 30
PAR MESSAGE

MINISTRE DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat, de définir des conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de l'Employeur et des salariés.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES ET DEFINITIONS

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et détenteur du certificat d'accréditation qui lui a été accordé par le Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, le 25 janvier 1980 mais daté du 1er avril 1980 et dans lequel, l'unité de négociation est décrite comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du personnel du bureau et des vendeurs."

2.02

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

Convention:

La présente convention collective de travail.

Employeur:

Salaison Expo Ltée

Syndicat:

Le Syndicat des Salariés de Salaison Expo Ltée.

Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention. Le Syndicat informe par écrit l'Employeur du nom des représentants syndicaux.

Salariés surnuméraires:

Lorsque les opérations de l'entreprise de l'Employeur le nécessiteront, savoir, plus particulièrement pendant la période des fêtes de fin d'année et de Pâques, l'Employeur pourra ouvrir des postes dits "surnuméraires" pour disposer du surcroît de travail. Tout poste dit de "surnuméraire" est essentiellement de nature temporaire et ne peut demeurer ouvert plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables à chacune des deux périodes ci-avant mentionnées.

Salarié:

Tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

Contremaître:

Contremaître:

Les personnes représentant l'Employeur dont les contremaîtres sont habilités à remplir les mêmes charges et fonctions qu'elles remplissaient avant la conclusion de la présente convention collective de travail.

Grief:

Tout grief au sens du Code du Travail.

Heures de travail:

Sous réserve des articles 13.04 et 14.06, on désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heure ou en fait un salarié travaille, mais encore celles où, à la demande expresse de l'Employeur, le salarié est à la disposition de son Employeur, ainsi que le temps où, appelé par l'Employeur pour une certaine heure, le salarié attend qu'on lui donne du travail.

Salaire effectif:

Le salaire spécifié à l'annexe "A" de la convention collective.

Nullité d'une clause:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

Conjoint

L'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

(Bill 126)

Interprétation

Interprétation:

1) L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2) Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Employeur a le droit de diriger, de gérer, d'administrer, de maintenir la discipline sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ou intimidation n'est exercée par l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

4.02

- 4.02 Aucune discrimination telle que définie à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne ne sera exercée contre un salarié (1975 - Statuts du Québec, chapitre 6).
- 4.03 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou réunion syndicale sur la propriété de l'Employeur sans son consentement.
- 4.04 Tous les salariés au service de l'Employeur doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat.
- 4.05 Tous les salariés embauchés après la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat.
- 4.06 L'Employeur n'est pas tenu de congédier le salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs.
- 4.07 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés, un montant égal à la cotisation syndicale imposée à ses membres par le Syndicat et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat des Salariés de Salaison Expo de Granby (CSD) et adressé au trésorier, accompagné des listes des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 4.08 Les listes des salariés, remises au Syndicat avec le montant des cotisations syndicales perçues, indiquent le nom des nouveaux salariés, leur adresse ainsi que le nom de ceux qui ont quitté leur emploi.

4.09 Sous réserve de ce qui précède, si un salarié cesse son adhésion au Syndicat, pendant la durée de la présente convention ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du Syndicat donne avis par écrit à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 Les avis de convocation d'assemblée ainsi que l'ordre du jour de telles assemblées pourront être affichés à la cafétéria de l'usine sur le tableau aménagé à cette fin par le Syndicat. Les autres avis devront être préalablement approuvés par le gérant d'usine ou son représentant.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 L'Employeur reçoit sur rendez-vous à son bureau les représentants syndicaux pour discuter de divergence d'interprétation et d'application de la convention pouvant survenir pendant la durée de la convention.

6.02 L'Employeur accorde des congés, sans solde, à deux (2) représentants désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales sur préavis de trois (3) jours, sauf situation d'urgence. Toutefois, les deux (2) représentants ci-avant désignés ne pourront occuper le même poste.

6.03

6.03 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la permission du surintendant ou son représentant, laquelle permission ne lui est pas indûment refusée ou retardée.

6.04 L'Employeur rémunère les deux (2) membres du Comité de négociation, pour le temps qu'ils passent aux réunions de négociation, au taux qu'ils auraient gagné s'ils avaient été à l'ouvrage, incluant toute prime, s'il y a lieu, tout en n'excédant pas les heures régulières de travail.

6.05 Comité de relations industrielles:

a) Dans le but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, les deux (2) parties, d'un commun accord forment un Comité de relations industrielles qui se réunit sur une base régulière pour discuter de questions d'intérêts mutuels y compris les problèmes relevant de l'application de la convention ainsi que des griefs en suspens.

Le Comité sera formé de la façon suivante:

1) Trois (3) délégués de l'Employeur qui peuvent avoir recours à d'autres représentants patronaux ou représentants extérieurs de l'entreprise.

2) Trois (3) délégués du Syndicat qui peuvent avoir recours aux services d'experts ou représentants extérieurs de l'entreprise.

Les parties à ce Comité de relations industrielles n'ont toutefois qu'une (1) voix délibérative et ne peuvent que faire des recommandations ou des suggestions. Ils peuvent, au besoin, inviter un ou les délégués syndicaux pour discuter de problèmes particuliers.

b) Les

b) Les délégués du Syndicat seront rémunérés à leur taux normal lorsque les réunions du Comité de relations industrielles seront tenues en dehors des heures normales de travail desdits délégués.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS OU DE
MESSENTENTES

7.01 Première étape:

Lorsque naît un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné de son délégué syndical ou le Syndicat soumet le grief, par écrit, au contremaître dans les sept (7) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié.

7.02 Deuxième étape:

Si le contremaître autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants peut en appeler, par écrit, à l'Employeur, lequel doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

7.03 Si l'Employeur ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants soumettre le grief à l'arbitrage.

7.04

7.04 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit, par un délégué syndical, directement à la deuxième (2ième) étape, dans les sept (7) jours de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.

7.05 Conseiller syndical:

Il est entendu que le conseiller syndical, sur demande du Syndicat, a droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs à compter de la deuxième (2ième) étape.

7.06 Toutes les dispositions que prennent le Syndicat mandaté par l'Exécutif de celui-ci et l'Employeur, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement des griefs ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.

7.07 Toute mésentente qui n'est pas un grief ni un différend tel que défini au Code du travail peut faire l'objet d'étude par le Comité de relations industrielles à la demande d'une des parties.

7.08 Arbitrage:

1) A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 7.03.

2) Sur

2) Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.

3) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.

4) La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre doit en informer par écrit et promptement l'autre partie.

7.09

Pouvoirs de l'arbitre:

L'arbitre est maître de la procédure et entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience.

1) L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

2) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.

Tout

Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.

3) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

7.10 Témoin:

a) Lorsque la présence d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer.

b) Rémunération du témoin:

L'arbitre devra dans le dispositif de sa décision disposer des frais de témoins ayant témoigné à l'audition d'un grief. Il pourra ainsi soit mettre la rémunération des témoins à la charge de la partie qui a assigné les témoins, soit à la charge de la partie qui succombe.

7.11 Sentence arbitrale:

1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.

2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief.

7.12 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient, à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

7.13 Délai - Procédure:

Les parties d'un commun accord écrit peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés à l'article 7 de la convention.

7.14 L'Employeur convient de libérer le président du Syndicat sans solde lors de l'audition d'un grief. En l'absence du président du Syndicat, l'Employeur convient de libérer sans solde un représentant désigné par le Syndicat.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Seuls les avis écrits communiqués au salarié sont inscrits à son dossier avec copie au Syndicat et ces avis devront être remis au salarié en présence d'un délégué syndical.

8.02 Le droit:

L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Toute

Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs ou de mésentente prévue à l'article 7.

8.03 Prescription de droit:

Sauf pour les cas de récidive, toute mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois ne pourra être invoquée contre un salarié.

ARTICLE 9 - GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01 Le Syndicat s'engage pendant la durée de la présente convention à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'approuvent aucune grève, ralentissement de travail ou autre action concertée pour quelques fins que ce soit.

9.02 Les salariés s'engagent pendant la durée de la présente convention à ne participer, ni susciter aucune grève, ralentissement de travail concerté pour quelques fins que ce soit.

9.03

9.03 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas faire de contre-grève (lock-out) pour quelques fins que ce soit.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié depuis son dernier embauchage.

10.02 Un salarié acquiert le droit d'ancienneté après soixante (60) jours travaillés. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage.

10.03 Salarié en probation:

Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant: une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied, un rappel ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

10.04 Lorsqu'une occupation devient vacante:

Lorsqu'une occupation devient vacante, un avis est affiché durant trois (3) jours ouvrables. Sous réserve des dispositions de l'article 10.05 c), le salarié désireux d'obtenir ladite tâche ou le délégué de département, par procuration, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage. L'Em-

ployeur

ployeur doit transmettre au Syndicat une copie de l'avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature.

Une occupation est réputée vacante:

- a) lorsque le salarié quitte l'emploi de l'Employeur;
- b) lorsque le détenteur quitte cette occupation pour une autre qui lui est octroyée par l'Employeur après affichage et/ou quitte pour une autre occupation non couverte par l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur pourra lorsque les besoins de sa production le nécessiteront aviser qu'il n'entend point remplacer, combler le poste devenu vacant et, dans un tel cas, l'affichage n'aura lieu que lorsqu'il aura décidé de combler tel poste.

Après la période d'affichage, l'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, accorder l'occupation au salarié.

10.05 a) Dans le cas où l'occupation vacante est celle de Désosseur, Saleur ou Charcutier, la préférence d'emploi sera accordée au salarié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de ladite occupation. Le salarié ainsi choisi bénéficiera alors d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables.

b) Dans tous les autres cas, la préférence d'emploi sera accordée au salarié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur pourvu que celui-ci soit capable de remplir les exigences normales de l'occupation et ce, après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables.

c)

c) Le salarié affecté au département de l'assainissement ne pourra postuler pour quelque occupation vacante que s'il n'est demeuré audit département pendant une période d'un (1) an.

10.06 Tout salarié affecté à une occupation à la suite d'un affichage reçoit le taux de salaire du nouveau poste qu'il occupe et ce, une fois sa période d'essai terminée.

10.07 Tout salarié jugé insatisfaisant par l'Employeur pendant et/ou à la fin de sa période d'essai retourne à son ancienne occupation. Si le salarié choisi pendant sa période d'essai trouve l'emploi insatisfaisant, il retourne à son ancien emploi.

10.08 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de refuser toute promotion ou tout transfert n'affecte en rien les droits des salariés.

10.09 Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur devra dans l'ordre procéder par postes puis par ancienneté générale à l'intérieur de chaque poste.

Pour les fins de l'interprétation du présent article:

a) un poste correspondant aux tâches définies à l'annexe "B";

b)

b) si un poste comporte différentes classes, chaque classe constitue un poste et, dans ce cas, les mises à pied devront se faire à compter des classes inférieures.

c) le salarié affecté par une mise à pied pourra, sans égard au poste qu'il occupait, remplacer un manoeuvre ou un salarié affecté au département de l'assainissement. Toutefois, un tel salarié ne pourra remplacer un salarié affecté au département de l'assainissement que s'il est capable de faire le travail immédiatement sans autre entraînement ou expérience.

10.10 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

10.11 Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

10.12 Nonobstant ce qui précède, un salarié ne pourra, alléguant sa plus grande ancienneté, postuler ou obtenir un poste qui constituerait pour lui une rétrogradation si, ce faisant, il empêchait un autre salarié de moindre ancienneté d'obtenir ce poste qui représenterait pour lui une promotion.

10.13 Ouverture de postes surnuméraires:

a) Lorsque l'Employeur jugera que les opérations de son entreprise nécessitent l'ouverture de postes surnuméraires, il devra faire parvenir au Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance un avis indiquant les postes surnuméraires qu'il entend ouvrir.

b)

b) En même temps, il devra afficher dans l'usine un avis indiquant les postes surnuméraires à être ouverts en invitant les salariés à postuler pour ces postes.

c) Seuls les salariés pour qui un avantage pécuniaire pourrait leur échoir en accédant à ces postes pourront postuler dans les cinq (5) jours de la date de l'affichage.

d) Dès l'expiration du cinq (5) jours ci-haut établi, l'Employeur verra dans les vingt-quatre (24) heures à décider quel salarié de ceux qui auront postulé, sera affecté au poste de "surnuméraire".

e) Lorsque l'Employeur ne pourra combler un poste dit "surnuméraire" suivant les dispositions du paragraphe d) ci-avant, il pourra procéder, dès l'expiration dudit cinq (5) jours, à engager des gens non membres de l'unité de négociation pour combler les postes dits de "surnuméraires" non octroyés à un salarié de même que les postes laissés temporairement vacants par des salariés à qui un poste dit de "surnuméraire" aura été octroyé.

f) Seuls les postes surnuméraires de classe supérieure à manoeuvre devront être affichés. Pour combler les postes surnuméraires de manoeuvres, l'Employeur pourra faire appel à des salariés hors de l'usine sans passer par l'affichage.

10.14

Statut d'un salarié déjà membre de l'unité:

a) Tout salarié à qui sera octroyé un poste surnuméraire, après affichage, conservera tous les avantages que lui reconnaissent la convention collective de travail sous réserve des dispositions du paragraphe b) ci-après.

b) Le salarié qui occupera un poste surnuméraire continuera à accumuler l'ancienneté d'usine, mais en aucun cas, il ne pourra accumuler l'ancienneté de poste du fait qu'il occupe un poste surnuméraire.

10.15

Statut d'un salarié choisi hors l'unité de négociation:

a) Toute personne choisie par l'Employeur selon les dispositions de l'article 4.05 des présentes ne pourra en aucun temps se prévaloir de quelques dispositions de la convention collective de travail que ce soit.

b)

b) Tout tel salarié sera rémunéré au taux prévu à l'annexe "A" de la convention en regard du poste qu'il occupera.

c) Tout tel salarié est tenu de payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

d) Plus spécifiquement, mais sans restreindre aucun tel salarié choisi hors l'unité de négociation ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10 de la convention collective de travail.

ARTICLE 11 - PERTE D'ANCIENNETE

11.01 Un salarié perd son ancienneté quand:

a) il quitte volontairement son emploi;

b) il est congédié et que son congédiement n'est pas annulé;

c) il est mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;

d) il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur.

11.02

11.02 Au cours de chaque négociation et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur affiche et fournit au Syndicat une liste complète de ses salariés couverts par la présente convention en y spécifiant la date d'entrée en service de chacun, le poste occupé et, à l'exception des manoeuvres "A" et des manoeuvres, le département pour lequel il travaille.

 Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur le tableau d'affichage du Syndicat pour une période de quinze (15) jours pour permettre à tout salarié de faire des représentations après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage.

 L'Employeur avisera le Syndicat à tous les lundis du nom des salariés mis à pied pour une période de plus d'une semaine.

ARTICLE 12 - CHARGE DE TRAVAIL

12.01 L'allure normale ou de référence est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance de cadres capables, mais sans le stimulant d'une rémunération au rendement.

12.02 La charge de travail est calculée par équipe de salariés ou par salarié travaillant seul. Chaque salarié ou équipe de salariés est tenu de fournir, par heure travaillée, le minimum de jambons ou autres ci-après énumérés:

DESOSSEURS CLASSE "A"

DESOSSEURS CLASSE "A"

NOMBRE PAR HEURE
TRAVAILLEE

Semi-cuit ordinaire	25 par désosseur
Jambon cuit - expo	15 par désosseur
Jambon cuit - St-Alexandre	18 par désosseur
Boules (avec ou sans couenne)	40 par désosseur
Boneless spécial	25 par désosseur
Fesse cuite	65 par désosseur
Fesse régulière et gigots	70 par désosseur
Socs désossés et dégraissés	65 par désosseur

DESOSSEURS CLASSE "B"

80% de la charge d'un désosseur classe "A"

DESOSSEURS CLASSE "C"

50% de la charge d'un désosseur classe "A"

SALEUR CLASSE "A"

70 fesses avec ouvrage connexe

SALEUR CLASSE "B"

80% de la charge d'un saleur classe "A"

SALEUR CLASSE "C"

50% de la charge d'un saleur classe "A"

MANOEUVRES

Jambon cuit	Moulage et ouvrage connexe:	172 par équipe de 3
	Démoulage et ouvrage connexe:	230 par équipe de 2
Picnics	Ouvrage connexe:	130 par salarié travaillant en équipe
Soc roulé	Empochage et ouvrage connexe:	118 par salarié
	Roulage:	205 par équipe de 2
Bacon de flanc	Accrochage et ouvrage connexe:	160 par salarié travaillant en équipe
	Tranchage:	230 livres par salarié
Fesse cuite	Empochage:	108 par salarié
Boules	Empochage:	100 par salarié
Semi-cuit ordinaire	Empochage et ouvrage connexe:	100 par équipe de 3
Boneless spécial	Empochage et ouvrage connexe:	118 par équipe de 3

12.03 Rien dans le présent article ne peut empêcher l'Employeur de modifier les équipes prévues à 12.02. Cependant, si l'Employeur modifie telles équipes, la charge prévue à 12.02 ne peut d'aucune façon être exigée par l'Employeur qui devra, en tel cas, prendre en considération tous les impondérables inhérents aux changements. Cependant, les salariés doivent en tel cas fournir un effort comparable à l'effort exigé pour effectuer la charge de travail prévue à 12.02.

12.04 Toutes les charges de travail prévues à l'article 12 constituent une moyenne et telle moyenne doit être calculée sur une période hebdomadaire.

12.05 Advenant un changement technologique ou mécanique susceptible de modifier de quelque manière que ce soit la charge de travail ci-haut établie, les parties devront dans les trente (30) jours suivant ledit changement se réunir pour ajuster les charges de travail aux nouvelles conditions ou circonstances.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'annexe "A" qui en fait partie intégrante.

13.02

13.02

Paie:

1) La paie des salariés est remise le jeudi de chaque semaine avant 16 heures, rémunérant la semaine de travail précédente. Pour l'équipe de soir, elle est remise avant le départ, le mercredi. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire.

- 1) les nom et prénom du salarié;
- 2) la date de la période de paie;
- 3) le taux de salaire;
- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé;
- 7) sur la paie de vacances: total des gains avec le pourcentage.

2) L'Employeur fournira aux salariés, à chaque année et ce en temps utile, une formule T-4 et TP-4 indiquant, entre autres, les sommes perçues pour le Syndicat de chacun des salariés. Le secrétaire du Syndicat fournira à l'Employeur en temps utile le total des susdites sommes perçues de chaque salarié.

13.03

Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur est rémunéré au taux et demi et a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux effectif.

13.04

Le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire a droit à trois (3) heures de travail ou à une rémunération équivalente à son taux effectif, sauf dans le cas de panne d'électricité, d'incendie, d'inondation ou d'ordonnance du Ministère de l'agriculture arrêtant les opérations. Cependant, si l'Employeur exige que les salariés restent à l'usine, ils seront rémunérés à leur taux normal de salaire.

Dans le cas d'un bris de machinerie, les salariés concernés par tel bris auront le droit de terminer la demi-journée durant laquelle le susdit bris se serait produit.

13.05

13.05 a) Dans tous les cas où l'Employeur devra effectuer le transfert temporaire d'un salarié aux postes de Saleur, Préposé au bacon ou Préposé au Cry-o-vac, le salarié ainsi transféré sera rémunéré au taux du poste en question et ce, après qu'il y aura travaillé quatre (4) heures sur une base hebdomadaire.

b) Dans tous les autres cas où l'Employeur devra effectuer le transfert temporaire d'un salarié, ce dernier conservera pendant tout le temps de son affectation temporaire le salaire qu'il aurait reçu normalement s'il n'y avait point eu tel transfert.

c) Tel transfert temporaire ne pourra en aucun temps préjudicier aux droits que tel salarié temporairement déplacé aurait acquis à son poste régulier s'il n'avait point été transféré. Cependant, tel salarié transféré temporairement ne pourra acquérir aucun droit sur le poste temporairement occupé.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 1) La semaine normale de travail sera de quarante et une (41) heures pour la première équipe et ces heures seront réparties comme suit:

du lundi au jeudi de:
7 heures à 11 heures 45
12 heures 45 à 17 heures

le vendredi de:
7 heures à midi.

2)

2) Nonobstant ce que déterminé au paragraphe 1 du présent article, la semaine normale de travail de la deuxième équipe soit les salariés affectés au département de l'assainissement sera de quarante (40) heures réparties comme suit:

du lundi au jeudi de:
16 heures à minuit

le vendredi de:
13 heures à 21 heures

3) Les préposés au département de l'assainissement auront le droit pendant les heures de travail à une demi-heure (1/2) soit de 19 heures à 19 heures 30, du lundi au jeudi et de 16 heures à 16 heures 30, le vendredi, pour prendre leurs repas sur les lieux du travail sans coupure de salaire.

4) Pour tous les salariés, une période de cinq (5) minutes est accordée à la fin de chaque demi-journée afin de permettre aux salariés de se nettoyer avant de quitter leur travail.

14.02

1) L'Employeur pourra mettre en vigueur une troisième équipe:

2) La semaine normale de travail de cette troisième équipe sera de 40 heures réparties comme suit:

du lundi au jeudi:
23 heures à 7 heures

le vendredi de:
19 heures à 3 heures (samedi)

3) Dans le cas où l'Employeur met en vigueur une troisième équipe et que le Ministère de l'Agriculture exige que le département de l'assainissement soit assigné à cette équipe, les salariés affectés au département de l'assainissement seront alors ainsi réassignés de la deuxième équipe à la troisième équipe.

4) Dans le cas où l'Employeur met en vigueur une troisième équipe, les salariés auront alors droit pendant les heures de travail à une demi-heure (1/2) soit de 3 heures à 3 heures 1/2 pour prendre leur repas sur les lieux du travail sans coupure de salaire.

14.03

14.03 Les salariés de la première équipe ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, prise entre 9 heures et 9 heures 30 et une période de repos de quinze (15) minutes, prise entre 14 heures 45, et 15 heures 15, selon la coutume établie.

Les salariés de la deuxième équipe auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes prises entre 21 heures 30 et 22 heures.

14.04 Toute modification quant aux heures régulières de travail doit être faite après entente écrite entre les parties.

14.05 Si un décret s'appliquant à l'Employeur ou toute autre loi prévoit une réduction de la semaine normale de travail inférieure à celle prévue à la présente convention, les heures régulières mentionnées au décret ou à la loi deviennent partie intégrante de la présente convention sans perte de salaire.

14.06 L'Employeur convient d'assurer un minimum de trente-deux (32) heures de travail par semaine à vingt-sept (27) salariés ayant accumulés le plus d'ancienneté au service de l'Employeur et le calcul des susdites trente-deux (32) heures inclura tout salaire versé à l'occasion d'une fête chômée et payée.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues aux articles 14.01 et 14.02 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pourcent (50%) pour les quatre (4) premières heures.

15.02

- 15.02 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux et demi.
- 15.03 Tout travail exécuté du lundi au vendredi après quatre (4) heures de temps supplémentaire est rémunéré au taux double.
- 15.04 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fêtes chômées est rémunéré au taux double.
- 15.05 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe b) ci-après, tout temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail. Cependant, à toutes les fois qu'un salarié aura accepté suite à la demande de l'Employeur d'effectuer du temps supplémentaire, il sera tenu d'effectuer tel temps supplémentaire.
- b) Tout salarié pourra être contraint d'effectuer quatre (4) heures hebdomadaires de temps supplémentaire et ce, lors de chacune des deux périodes mentionnées à l'article 2.02 - Salariés surnuméraires.
- c) Un salarié qui poinçonne dix (10) minutes après l'heure régulière reçoit quinze (15) minutes en temps supplémentaire.
- d) Tout salarié doit être avisé au moins trois (3) heures à l'avance pour tout temps supplémentaire à être exécuté.
- 15.06 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:
- a) aux salariés qui remplissent en permanence cette opération;

b)

- b) aux salariés qui remplissent occasionnellement cette opération;
- c) aux salariés immédiatement capables ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
- d) s'il n'y a personne à l'intérieur du département pour effectuer le temps supplémentaire, il est distribué par rotation en commençant par l'ancienneté.

15.07 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Les vacances sont cédulées entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année selon l'ancienneté et le choix exprimé par le salarié sous réserve toutefois des besoins de production de l'Employeur. A cette fin, l'Employeur demande à chacun des salariés de faire son choix dans le courant du mois d'avril et il affiche la cédule définitive de vacances au plus tard le 1er mai.

16.02

16.02 Les salariés qui, à la date du premier mai précédant les vacances, n'ont pas complété une (1) année de service continu, auront droit à un congé continu d'un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables à 4% du salaire total gagné.

16.03 Les salariés qui en date du premier mai auront accumulé une (1) journée et moins de cinq (5) journées de vacances pourront compléter cette semaine de vacances à leurs frais. Les salariés qui auront accumulé plus de cinq (5) journées et moins de dix (10) journées de vacances pourront compléter ces deux (2) semaines de vacances à leurs frais.

16.04 Le temps et le paiement alloués en vacances seront basés sur l'ancienneté au service de l'Employeur arrêtée au premier mai de l'année de la prise des vacances:

1 an à 5 ans	:	2 semaines	4%
5 ans à 8 ans	:	3 semaines	6%
8 ans à 15 ans	:	3 semaines	7%
15 ans et plus	:	4 semaines	8%

16.05 Avant le départ du salarié pour chaque semaine de congés annuels payés, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour ces dits congés.

16.06 Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

16.07

16.07 Pour les fins du prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de semaine de ce congé doivent être considérés comme des semaines régulières ou partie de semaine de travail.

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel payé et non sur le total de la rémunération lors du départ du salarié pour son congé annuel payé à savoir la paie régulière et la rémunération de ce congé.

16.08 Tout salarié couvert par cette convention a droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année mais ne devra en aucun temps comprendre la semaine du 24 juin.

Pour l'application de ce droit, chaque salarié procède par ancienneté au choix de deux (2) semaines ou moins comme premier choix.

Lorsque tous les autres salariés ont choisi leurs vacances pour cette période, un deuxième choix par ancienneté peut se faire.

16.09 Le salarié qui au moment où il doit prendre ses vacances est absent en raison de maladie ou d'accident de travail, pourra, après entente avec l'Employeur, fixer ses vacances à une date ultérieure.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 Pendant la durée de la convention collective, les jours suivants sont des jours de fêtes chômés et payés:

Le Jour de l'An

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le lundi de Pâques
La Fête de la Reine
Le 24 juin
Le jour du Canada
La Fête du travail
L'Action de Grâces
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël
Anniversaire de naissance
du salarié

17.02 A l'exception de l'anniversaire du salarié, la rémunération d'un jour de fête chômé et payé est l'équivalent d'une journée normale de travail. Dans le cas de l'anniversaire du salarié, la rémunération est l'équivalent d'une journée normale de travail de huit (8) heures.

17.03 a) Advenant une proclamation des autorités fédérales ou provinciales changeant l'observance de l'un des jours chômés et payés susmentionnés, le jour chômé et payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.

b) Les journées de fêtes chômées et payées prévues à la convention collective qui tomberont le samedi ou le dimanche seront, au choix de l'Employeur, reportées aux journées ouvrables qui suivront ou précéderont immédiatement ces journées de fêtes.

c) L'anniversaire de naissance du salarié sera toujours reporté le vendredi suivant la date d'anniversaire.

17.04 Seul le nouveau salarié qui a complété soixante (60) jours travaillés pour l'Employeur et celui qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête où le jour où la fête est reportée a droit à la rémunération pour le jour de fête, sauf s'il est empêché de travailler à cause d'un accident de travail reconnu par la Commission de la Santé Sécurité au travail et survenu dans les quinze (15) jours précédant ou s'il s'est absenté en vertu du paragraphe 6.02 ou l'article 18 de la présente convention.

Nonobstant

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui est malade les trois (3) jours précédant ou suivant immédiatement un jour de fête où le jour où la fête est reportée mais depuis moins de dix (10) jours ouvrables a droit à la rémunération du jour de fête s'il satisfait aux autres conditions.

Si un salarié, le jour ouvrable suivant immédiatement un jour de fête où le jour où la fête est reportée, se rend coupable d'un retard injustifié de plus de une (1) heure, il perdra son droit au jour de fête rémunéré.

17.05 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est célébré pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé au choix du salarié.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

18.01 Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à quatre (4) jours de congés payés.

18.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés.

18.03

- 18.03 Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à deux (2) jours de congés payés.
- 18.04 Dans le cas du décès de ses grands-parents propres, d'un gendre ou d'une bru, le salarié ayant complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payé.
- 18.05 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé.
- 18.06 Pour tout salarié travaillant continuellement à l'heure tels congés lui sont rémunérés à son taux de salaire effectif et pour le nombre d'heures fixé dans la convention pour une journée régulière de travail.
- 18.07 Les absences ci-haut mentionnées ne sont pas payées si ces jours correspondent à des jours fériés ou des jours de congé sans solde ou si le salarié est déjà absent.
- 18.08 Le salarié absent pour maladie doit informer l'Employeur de sa maladie et de la durée probable de son absence dès la première journée d'absence et, si possible, avant le début des heures régulières de son équipe.
- L'Employeur peut exiger un certificat médical dans les cas d'absence de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs et plus. Dans le cas d'absence d'un jour ouvrable ou moins, l'Employeur pourra toutefois exiger un certificat médical s'il a des doutes quant aux motifs d'absence du salarié.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

19.01 L'Employeur convient de maintenir l'actuel plan d'assurance-groupe jusqu'au 30 avril 1983. A compter du 1er mai 1983, l'Employeur accepte qu'un courtier d'assurances entreprenne des démarches dans le but de trouver un plan d'assurance-groupe dont les bénéficiaires y prévus seront identiques ou supérieurs au plan actuel. Dans le cas où le courtier concerné trouverait un tel plan d'assurance-groupe, le montant de la prime payable par l'Employeur en regard de chaque salarié selon ce nouveau plan ne devra pas dépasser le montant de la prime actuellement défrayée par l'Employeur.

ARTICLE 20 - SECURITE

20.01 Les parties conviennent qu'en matière de sécurité au travail, elles appliqueront les dispositions de la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail (projet de Loi 17 - décembre 1979).

20.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que le Comité de relations industrielles formé à l'article 6.07 de la présente convention exercera toutes les charges, droits et obligations du Comité de Sécurité au travail qui doit être formé conformément aux dispositions de ladite loi.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

21.01 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial (sarrau) et l'équipement sécuritaire. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur sur remise du vêtement ou de la pièce d'équipement usagée.

21.02

- 21.02 a) L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés du département de l'assainissement, deux (2) paires de gants imperméables et ce, durant la période d'hiver.
- b) L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés du département de l'expédition, deux (2) paires de gants de coton lesquels seront utilisés pour transporter des boîtes au congélateur.

21.03 L'Employeur s'engage à verser à tout salarié ayant accumulé plus d'un an d'ancienneté, à la date du paiement, la somme de trente dollars (\$30.00) pour l'achat d'une paire de bottes et ce à compter du 1er octobre 1982 et ainsi de suite d'années en années à la même date.

21.04 L'Employeur s'engage à fournir à chacun des dépeceurs un étui à couteaux, trois (3) couteaux par dépeceur, un (1) fusil à couteau.

ARTICLE 22 - STATIONNEMENT

22.01 L'Employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition des salariés et à entretenir un terrain de stationnement près de l'usine pour chacun de ses salariés.

ARTICLE 23

ARTICLE 23 - CONGES DE MATERNITE

23.01 Les parties conviennent de s'en remettre en ce qui a trait aux congés de maternité aux dispositions de la Loi pertinente en vigueur dans la Province de Québec.

ARTICLE 24 - SOUS-CONTRATS

24.01 L'Employeur ne peut pas confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque de travail régi par l'accréditation syndicale sauf si tel sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied.

ARTICLE 25 - DIVERS

25.01 Tout examen médical requis par l'Employeur est à ses frais et se fait durant les heures régulières de travail.

25.02 Le jour où un vote est décrété soit par le Gouvernement fédéral ou provincial, l'Employeur convient de se conformer à la loi.

26.03

25.03 Lorsqu'ils sont immobilisés sur la route par suite d'un bris mécanique ou d'une tempête de neige, les salariés affectés au département de l'expédition et réception doivent informer sans délai l'Employeur pour recevoir les directives.

Si, suite à ces directives, le salarié encourt des dépenses raisonnables, elles lui seront remboursées.

Si le salarié à l'occasion de l'une ou l'autre des circonstances ci-haut énoncées peut rentrer à l'usine le jour même, il sera payé comme si aucun inconvénient ne s'était produit conformément aux dispositions de la présente convention.

Si, le salarié doit, suite aux circonstances ci-haut énoncées, coucher sur la route, il sera rémunéré pour les heures qu'il aurait normalement travaillées s'il n'avait point été immobilisé.

25.04

Eau:

L'Employeur fournit aux salariés un abreuvoir.

25.05

Tous les avantages que les salariés possèdent avant la signature de la présente convention et qui n'y figurent pas sont réputés comme faisant partie intégrante de ladite convention.

25.06

Sauf pour les cas d'urgence, tout téléphone reçu pendant les heures de travail sera acheminé aux salariés à la fin de son quart de travail.

25.07

Tout salarié affecté au département de l'assainissement recevra en plus de son taux horaire de salaire une prime de \$0.25 l'heure par heure travaillée.

25.08

25.08 Tout salarié affecté à la deuxième équipe (production) ou à la troisième équipe recevra en plus de son taux horaire de salaire, une prime de \$0.25 l'heure par heure travaillée.

25.09 a) Le chef d'équipe du département de l'expédition et réception recevra en plus de son taux horaire de salaire, une prime de \$0.10 l'heure par heure travaillée.

b) Le chef d'équipe du département de l'assainissement recevra en plus de son taux horaire de salaire, une prime de \$0.95 l'heure par heure travaillée.

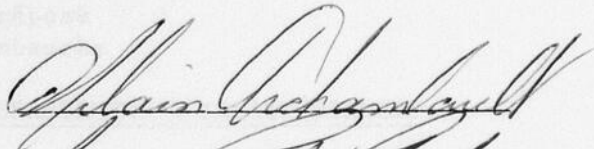
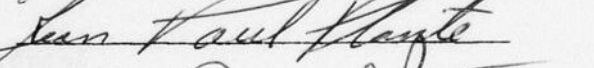
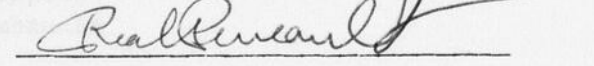
ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er octobre 1982 jusqu'au 1er octobre 1985.

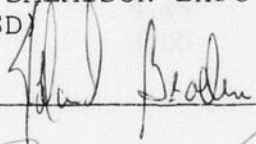
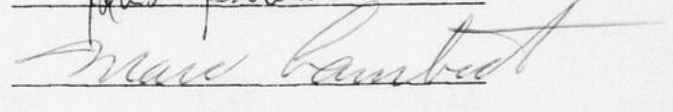
26.02 Les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

SIGNE A GRANBY, ce 1er jour de février 1983.

SALAISSON EXPO LTEE

LE SYNDICAT DES SALARIES
DE SALAISSON EXPO LTEE
(CSD)

A N N E X E " A "

TAUX HORAIRE DE SALAIRE

<u>TACHE</u>	<u>1er octobre</u> <u>1982</u>	<u>1er octobre</u> <u>1983</u>	<u>1er octobre</u> <u>1984</u>
<u>DEPARTEMENT DE DEPECAGE</u>			
DEPECEUR:			
Classe "A"	\$9.80	\$10.45	\$11.20
Classe "B"	9.10	9.75	10.50
Classe "C"	8.40	9.05	9.80
Embauche	6.35	7.00	7.75
SALEUR:			
Classe A	9.10	9.75	10.50
Classe B	8.20	8.85	9.60
Classe C	7.30	7.95	8.70
Embauche	5.85	6.50	7.25
<u>DEPARTEMENT DE CHARCUTERIE</u>			
Maître-charcutier	9.80	10.45	11.20
Charcutier	8.80	9.45	10.20
Aide-charcutier	8.10	8.75	9.50
Embauche	5.85	6.50	7.25
Préposé au bacon	7.85	8.50	9.25
Embauche	5.35	6.00	6.75
Préposé Cry-o-vac	7.85	8.50	9.25
Embauche	5.35	6.00	6.75
<u>DEPARTEMENT D'EXPEDITION</u> <u>ET RECEPTION</u>			
Préposé	9.20	9.85	10.60
Embauche	5.35	6.00	6.75
<u>DEPARTEMENT D'ASSAINISSEMENT</u>			
Préposé	7.00	7.65	8.40
Embauche	5.35	6.00	6.75
MANOEUVRE "A" (sans distinction de département)	7.30	7.95	8.70
Manoeuvre (sans distinction de département)	7.00	7.65	8.40
Embauche	5.35	6.00	6.75

ANNEXE "A" (page 2)

Pour fins d'interprétation de la présente annexe, les parties conviennent:

- Un salarié qui aura acquis le droit à l'ancienneté selon les dispositions de 10.02 de la présente convention aura droit au salaire prévu de la tâche pour laquelle il a été engagé.

- Dans les cas où différentes classes sont prévues, un salarié changera de classe après avoir travaillé cent cinquante (150) jours.

- Cependant, dans le cas de promotion par affichage, un salarié conserve le salaire de son ancienne tâche tant qu'il n'aura pas atteint une classe de rémunération supérieure et, en conséquence, le taux d'embauche s'applique à un nouveau salarié venant de l'extérieur.

- L'Employeur pourra engager pendant des congés scolaires et vacances scolaires des étudiants.

- Il est convenu que l'étudiant ne pourra pas accumuler d'ancienneté tant qu'il possédera ce statut.

A N N E X E " B "

DEFINITIONS DE TACHES

Pour les fins d'application de l'annexe "A" seulement, sans préjudice aux dispositions de la présente convention, les parties conviennent de définir les termes employés audit annexe "A":

DEFINITIONS

DEPECEUR : Tout salarié dont la tâche principale est d'effectuer toutes les opérations de dépeçage.

SALEUR (artère) : Tout salarié dont la tâche principale est d'effectuer le salage de pièces de viande par l'injection de saumure dans les artères desdites pièces.

MAITRE CHARCUTIER : Tout salarié dont la tâche principale est de posséder l'art de concevoir des recettes, procédés de fabrication et de cuisson de toute charcuterie de même que la surveillance de la cuisson des charcuteries.

CHARCUTIER : Tout salarié dont la tâche principale est de mélanger les épices et les viandes selon les recettes établies.

AIDE-CHARCUTIER : Tout salarié dont la tâche principale est d'aider le charcutier dans l'exécution de sa fonction.

ANNEXE "B" (page 2)

- TRIMEUR : Tout salarié dont la tâche principale est de récupérer toute chair des résidus de dépeçage
- PREPOSE BACON : Tout salarié dont la tâche principale est d'opérer et voir au bon fonctionnement d'une trancheuse à bacon et d'emballer le produit tranché.
- PREPOSE CRY-O-VAC : Tout salarié dont la tâche principale est d'opérer l'emballeuse Cry-O-Vac et ses opérations accessoires.
- EXPEDITION ET RECEPTION : Tout salarié dont la tâche principale est d'effectuer toutes les opérations du département d'expédition et de réception ainsi que d'effectuer les livraisons.
- MANOEUVRE CLASSE "A" : Tout salarié appelé à opérer une machine telle que:
- 1^o Vacuum à jambon cuit
 - 2^o Pousseuse à semi-cuit
 - 3^o Rouleuse

Ce salarié est également appelé à aider aux opérations du fumoir et à faire de la récupération. De plus, il doit voir à effectuer toute tâche non définie dans la présente annexe et à aider à l'exécution des tâches qui y sont définies.

ANNEXE "B" (page 3)

MANOEUVRE

: Tout salarié appelé à effectuer toute tâche non définie dans la présente annexe et qui peut être appelé à aider à l'exécution des tâches qui y sont définies.

Il est entendu que les parties signataires de la présente, qui ont des liens de dépendance existant, les salariés suivants ressortent de l'annexe et que leur tâche est définie par l'annexe et le fait de réaliser la tâche à laquelle ils sont assignés suivant la convention collective en vigueur et ce, pour toutes les tâches mentionnées dans la présente annexe et le 1er janvier 1973.

- Monsieur Louis Bouchard
- Monsieur Jean Bouchard
- Monsieur Louis Bouchard
- Monsieur Louis Bouchard
- Monsieur Louis Bouchard

Les salariés ci-dessus mentionnés sont assignés à leur tâche dans l'annexe et ce, pour toutes les tâches mentionnées dans la présente annexe et le 1er janvier 1973.

Quant à Monsieur Louis Bouchard, Monsieur Bouchard et Monsieur Bouchard, ils sont assignés à leur tâche dans l'annexe et ce, pour toutes les tâches mentionnées dans la présente annexe et le 1er janvier 1973.

Les parties signataires de la présente convention collective ont convenu de ce qui précède et ont signé la présente annexe et le 1er janvier 1973.

LETTRE D'ENTENTE

GRANBY, le 1er février 1983

Il est convenu entre les parties signataires de la présente, que pour des fins de rétroactivité seulement, les salariés suivants recevront la différence entre leur taux de salaire au 1er octobre 1982 et le taux de salaire de la tâche à laquelle ils seront assignés suivant la convention collective ci-jointe et ce, pour toutes les heures travaillées entre le 1er octobre 1982 et le 1er février 1983:

Messieurs Jean-Louis Patenaude
Louis Jolicoeur
Mario Proulx
Marc Lambert
Alain Paquette

Ces salariés seront assignés à leur nouvelle tâche respective à compter du 2 février 1983.

Quant à messieurs Daniel Bouthiette, Jean-Yves Paquette et Clément Lussier, ils seront assignés à leur nouvelle tâche respective à compter du 2 février 1983.

SALAISSON EXPO LTEE

LE SYNDICAT DES SALAIRES
DE SALAISSON EXPO LTEE
(CSD)

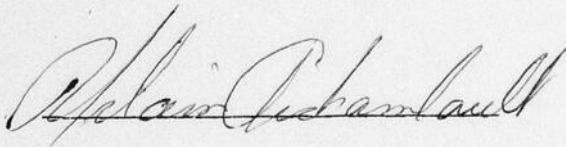


LETTRE D'ENTENTE

GRANBY, le 1er février 1983

Il est convenu entre les parties signataires de la présente lettre que monsieur Georges Côté, à la demande de l'Employeur, pourra être affecté à toute tâche prévue à la convention collective ci-jointe. Nonobstant ce qui précède, monsieur Côté sera rémunéré suivant la tâche de "Dépeceur - classe B". Lors d'une mise à pied, monsieur Côté sera considéré comme "Dépeceur - classe A".

SALAISSON EXPO LTEE



LE SYNDICAT DES SALAIRES
DE SALAIRES EXPO LTEE
(CSD)

