

NOM

NO

04512-0

C.A.E. 1011 NO.CONV. 45120
AFFIL. 7 NS.EMPL. 5
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M08974001
DATE ENR.840924

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

045120

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-8974-01
Date	Signature 84-05-03	Reception 84-06-15	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des Travailleurs Unis de l'alimentation et de commerce (FAT COI CTC FTQ) Sect. Loc.405-P United Food and Commercial workers Intern. Union (AFL CIO CLC OFL) Local 405-P 4645 D'Iberville Montréal, Québec H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Saucisse Dionne Inc. 440 rue Sicard Montréal, Québec H1V 2W9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>1011(5)</u> Affiliation <u>7</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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-24

Pour renseignements

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

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

1 9 8 4 - 1 9 8 6

'84

8974-01

JAN 15 10:22

mt

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: SAUCISSE DIONNE INC.
Montréal, Québec,

ci-après appelée «la Compagnie»,

Et: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food and Commercial Workers International Union), affiliée à la Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations Industrielles (FAT-COI), au congrès du Travail du Canada (CTC), et à la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), (ou son successeur à la suite d'une fusion ou d'une affiliation pour et au nom de la section locale 405P représentant les salariés de Saucisse Dionne Inc.

ci-après appelée «l'Union».

PRÉAMBULE

Reconnaissant que le progrès de la Compagnie et celui des salariés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre les employeurs et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent de ce qui suit:

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et l'Union, de définir les conditions d'emploi et les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits, différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et des salariés représentés par l'Union.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de l'usine, tels que définis à l'article 2 de cette convention.
- 1.02 La Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ces employés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 Salariés bénéficiant de la convention:
L'unité de négociation comprend tous les salariés de l'usine, i.e. tous les salariés affectés à la manutention, la fabrication, réception, livraison et entretien, mais excluant les officiers exécutifs, le personnel de bureau, le surintendant et le contremaître, les vendeurs-livreurs à commission ainsi que les personnes automatiquement exclues par la Loi.
- 2.02 Représentants de la direction:
La Compagnie fournira à l'Union à la signature de cette convention une liste des noms des contremaîtres et surveillants (supervisors) ainsi que leur juridiction respective. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.
- 2.03 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la portée et la juridiction de cette convention ou les salariés exclus par cette convention ne pourront accomplir le travail qui normalement doit être fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de:
- a) Retard;
 - b) Absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas une demi-journée;
 - c) Entraînement des salariés au travail;
 - d) Cas d'urgence (cas fortuits).
- Le terme «urgence» ne devra pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production.
- L'application de cette clause ne devra pas intervenir avec les pratiques usuelles, pourvu que cesdites pratiques n'enlèveront du travail aux salariés de l'unité de négociation ou ne produiront directement ou indirectement des mises à pied.
- 2.04 Genres masculin et féminin:
L'usage du genre masculin dans la présente convention n'est que pratique; le genre féminin est son égal et on fera les substitutions nécessaires chaque fois qu'il y aura lieu.

ARTICLE 3 - DIRECTION

- 3.01 Droits de la direction:
Sous la seule réserve des dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, l'emploi, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied, la

ARTICLE 3 - DIRECTION (suite)

suspension, le renvoi et toute autre discipline à l'endroit des salariés pour juste cause appartiennent uniquement à la direction de la Compagnie.

- 3.02 Ni la Compagnie ni tout autre personne agissant pour la Compagnie n'interviendra d'aucune manière dans l'exercice des activités syndicales légales de tous les membres présents ou futurs, ou dans les activités légales de l'Union dans le but de dominer, influencer, entraver ou discriminer.

Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne sera exercée envers un salarié ou envers un officier ou un délégué de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres salariés en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.

- 3.03 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre les salariés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur couleur, leur foi ou leur âge.

- 3.04 La Compagnie s'engage à ne transiger d'aucune façon que ce soit avec une usine où il existe une grève syndicale, i.e. acheter, produire, vendre ou livrer, sans le consentement de l'Union.

- 3.05 La Compagnie convient qu'elle ne demandera à aucun salarié ni n'exigera de lui qu'il traverse une ligne de piquetage reconnue par l'Union.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 4.01 Objet:
La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grief satisfaisante dont le but sera de régler autant de griefs que possible promptement et sur le champs. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après se feront paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction.

- 4.02 La Compagnie reconnaît les délégués:
L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie à reconnaître les délégués qui seront des salariés réguliers de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS (suite)

4.03

Comité des griefs:

L'Union s'engage aussi à nommer ou à élire un Comité des Griefs composé de salariés réguliers de la Compagnie, pour traiter des questions qui ne pourraient être réglées dans les première, deuxième ou troisième étapes décrites à la section 5.04 ci-dessous. Le Comité des Griefs devra inclure le président du local. Une liste des membres du Comité des Griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

4.04

Étapes des griefs:

Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

Première étape:

Entre salarié lésé ou le délégué ou les deux, et le contremaître du département où le salarié travaille. Si le grief relève du taux de salaire d'un salarié, le délégué du département en sera avisé.

Deuxième étape:

Entre le délégué et/ou le président du local et le surintendant de l'usine ou son représentant désigné. Sur demande, les griefs présentés à cette étape le seront par écrit.

Troisième étape:

Entre le Comité des Griefs et la direction de l'usine. Un représentant accrédité de l'Union peut être appelé à participer si l'une ou l'autre des parties contractantes le désire. Les griefs présentés à cette étape seront soumis par écrit. Chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un Comité d'Arbitrage conformément à la section 4.06 de cet article.

S'ils le désirent ou à la demande de l'une des parties, le salarié ou les salariés lésés pourront être présents aux rencontres décrites aux trois étapes ci-haut mentionnées. Afin de hâter la procédure des griefs allégués, ceux-ci devront être soumis dans un délai d'une (1) semaine à compter de la date de l'incident. Excepté par consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union, pas plus de trois (3) jours ouvrables ne seront alloués pour considération entre chaque étape successive jusqu'à ce que le différend soit soumis à l'arbitrage en vertu de la section 4.06 de cet article.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS (suite)

4.05 Les assemblées du Comité des Griefs seront tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise après entente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef ou le président du local. La Compagnie paiera les membres du Comité des Griefs à leurs taux réguliers pour le temps écoulé à l'assemblée du Comité des Griefs avec les représentants de la direction.

Lorsque le temps consacré à ces assemblées excède la cédule régulière des membres du Comité des Griefs, ceux-ci seront payés au taux applicable conformément aux dispositions de l'article 9. Ces dispositions s'appliquent également au délégué ou à l'officier de l'Union lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

4.06 Comité d'Arbitrage:
Si un règlement n'est pas convenu par la procédure ci-dessus, le grief sera référé par l'Union ou par la Compagnie à un Comité d'Arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie, et un troisième agissant comme président, choisi après entente entre les deux parties.

Sur réception du nom du membre choisi par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nommera son représentant; si cette dernière ne nomme pas son représentant en dedans de deux (2) semaines, celui-ci sera nommé par le ministre du travail de la province de Québec. Si une entente n'est pas convenue en dedans d'une (1) semaine quant à la nomination du troisième membre, il sera nommé par le ministre du travail de la province de Québec.

Le Comité d'Arbitrage se réunira dans un délai de trois (3) semaines de la date de sa nomination dans le but d'entendre les représentations des deux parties et rendra une décision dans un délai de trois (3) semaines à compter de la date de la dernière session d'enquête. Ces délais peuvent être amendés par consentement mutuel des parties.

Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le Comité d'Arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief ne sera défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité technique (sauf dans le cas où un grief n'aurait pas été soumis à la procédure de grief conformément à l'article 4) et le Comité d'Arbitrage aura pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS (suite)

Une décision de la majorité du Comité d'Arbitrage sera considérée comme une décision du Comité. En rendant sa décision, le Comité sera assujéti aux dispositions de cette convention. Les décisions rendues par un Comité d'Arbitrage seront finales et lieront les parties en cause. La Compagnie et l'Union conviennent de défrayer chacune une part égale des dépenses encourues s'il y lieu, en raison de l'emploi du troisième membre du Comité d'Arbitrage.

4.07

Violations de la convention:

Si la Compagnie ou l'Union allèguent une violation de la convention à la suite des actions de leurs représentants, le grief pourra être traité selon la procédure de grief établie par cet article, commençant depuis la deuxième (2e) étape. Les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à cette procédure ultérieurement si nécessaire.

4.08

Griefs au sujet des salaires:

Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un salarié est réglé et que le résultat d'un tel règlement provoque une augmentation dans le taux de salaire d'un salarié, l'augmentation sera payée rétroactivement à la date de la soumission du grief écrit à la Compagnie. Trois (3) jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la section 4.04.

Si un salarié le désire, il peut être accompagné de son délégué à l'occasion d'une entrevue en présence de plus d'un représentant de la Compagnie. Si le salarié est un délégué, il peut être accompagné du délégué en chef ou d'un officier de l'Union.

4.09

Renvoi, suspension ou mise à pied:

Si un salarié est renvoyé ou suspendu pour quelque raison que ce soit, ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il avisera promptement un membre du Comité des Griefs. Celui-ci devra dans les trois (3) prochains jours ouvrables suivant la réception de l'avis de renvoi, de suspension ou le mise à pied par le salarié concerné, aviser par écrit le surintendant de l'usine, énonçant les motifs de l'objection au congédiement, à la suspension ou à la mise à pied. Le congédiement, la suspension ou la mise à pied constituera alors un grief et sera traité selon la procédure de griefs décrite ci-haut, commençant depuis la deuxième (2e) étape de la section 4.04. Subséquemment, s'il est décidé que l'employé a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, il sera réinstallé à son emploi antérieur et indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou recevra une indemnité, moindre selon qu'elle sera justifiée par les circonstances.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS (suite)

Lorsque de tels cas sont soumis à un Comité d'Arbitrage, la décision du Comité sera assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie:

- a) Le salarié sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) Le salarié sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, à une date à la discrétion du Comité d'Arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.
- c) Le salarié sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, à une date à la discrétion du Comité d'Arbitrage, sans aucune rémunération pour le temps perdu.
- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi du salarié sera maintenue par le Comité d'Arbitrage.

La Compagnie avisera le même jour le président ou le délégué en chef ou son représentant désigné, du renvoi, de la suspension ou de la mise à pied d'un salarié.

Lorsqu'une décision de la direction a pour effet de discipliner un salarié (à savoir une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure du grief ou lorsqu'un Comité d'Arbitrage aura sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un Comité d'Arbitrage selon les dispositions de l'article 4, il sera fait abstraction du fait que le salarié n'a pas été suspendu ou congédié, et le Comité d'Arbitrage aura à décider si le salarié doit être suspendu ou congédié. Nonobstant les dispositions ci-mentionnées, la direction se réserve le droit d'appliquer la décision avant que la procédure des griefs ne soit utilisée.

4.10

Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:
Si un salarié croit qu'il a un grief, il devra soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 4.04 ci-haut. Dans l'intervalle, il devrait essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou par quelque officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on devra tenir compte de l'habileté du salarié à accomplir le travail demandé. Lorsqu'un transfert immédiat implique un changement extrême de température, un temps suffisant sera accordé aux salariés pour se vêtir adéquatement.

ARTICLE 4 - RÈGLEMENTS DES GRIEFS (suite)

- 4.11 Un délégué de l'Union peut être accompagné du délégué en chef ou du président pour discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être du département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion aura lieu à un moment compatible avec les opérations du département.
- 4.12 Il est convenu qu'un délégué ou un officier de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'il doit parfois enquêter, voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'Union qui tombent sous la juridiction de cette convention. À cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière de travail, le délégué ou l'officier de l'Union avisera son surveillant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Retenue syndicale:
Sur réception d'une autorisation écrite signée par les salariés, la Compagnie déduira de la paye desdits salariés:
- a) Les frais d'initiation; cette déduction sera faite de la paye d'un salarié dans la semaine de paye suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation aura été reçue par la Compagnie, et
 - b) Les cotisations syndicales; cette déduction sera faite de la paye du salarié hebdomadairement, et
 - c) Les contributions spéciales du salarié; ces déductions seront faites de la paye du salarié la semaine suivant immédiatement la réception d'une telle autorisation de l'Union.
- 5.02 Membres:
La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union, et pour les nouveaux salariés de devenir membres de l'Union dès la septième (7e) journée ouvrable à compter de la date d'embauchage.
- 5.03 Paieement:
Tous les salariés membres de l'Union devront payer leurs frais d'initiation, leurs cotisations et leurs contributions spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 5.01, sous-sections a), b) et c) de cet article.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 5.04 Remise des retenues:
La Compagnie remettra le montant total ainsi déduit de tous les salariés membres de l'Union au secrétaire-financier de l'Union le ou avant le cinquième (5e) jour du mois suivant. L'autorisation ci-haut mentionnée se prolongera durant les périodes de mise à pied et de réengagement pourvue que l'ancienneté du salarié ne soit pas rompue.
- 5.05 Montant des frais d'initiation, des cotisations et des contributions spéciales:
L'Union informera la Compagnie par écrit du montant des frais d'initiation, des cotisations et des contributions spéciales autorisés par les salariés membres de l'Union, conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

ARTICLE 6 - VACANCES

- 6.01 Vacances calculées au 30 avril:
Les vacances seront basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle la vacance doit être prise. Au 1er mai, chaque salarié aura droit à une vacance avec paye calculée comme suit:
- 6.02 Premières vacances:
Les salariés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excèdera pas dix (10) jours ouvrables, avec quatre pour cent (4%) des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours comme paye de vacances.
- 6.03 Échelle des vacances:
Pour les vacances subséquentes, les salariés recevront les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:
- | | | |
|---|------------|--|
| Un (1) an de service | 2 semaines | 4% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours |
| Quatre (4) ans de service depuis la date d'embauchage | 3 semaines | 6% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours |
| Dix (10) ans de service depuis la date d'embauchage | 4 semaines | 8% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours |

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

Vingt (20) ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines	10% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours
Vingt-cinq (25) ans de service depuis la date d'embauchage	6 semaines + 3 jours	12% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours

A compter de 1985:

Vingt-cinq (25) ans de service depuis la date d'embauchage	6 semaines + 4 jours	12% des gains accumulés au 30 avril de l'année en cours
---	-------------------------	--

Note: Le terme «gains accumulés» signifie tous les argents reçus par le salarié, incluant les primes décrites à l'article 9 de cette convention.

6.04

Paye de vacances:

La paye pour chaque semaine de vacances ne devra jamais être moindre que le salaire régulier hebdomadaire du salarié (incluant les primes décrites à l'article 9 de cette convention) à la date où celui-ci prend ses vacances, pour chaque semaine de vacances.

6.05

Le fait de recevoir des bénéfices de maladie en vertu du Plan d'Assurance-Collective ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et le salarié comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les salariés qui ne remplissent pas les conditions ci-haut mentionnées recevront 2% de leurs gains par semaine de vacances accumulées au 30 avril de l'année en cours pour chaque semaine de vacances.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'Assurance-Maladie ou confirmés par un médecin ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie créditera le salaire régulier hebdomadaire en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-haut mentionnées.

6.06

Vacances après la 4e, 10e, 20e ou 25e année de service:

Les salariés qui complètent leur 4e, 10e, 20e ou 25e année de service après le 30 avril et avant la fin de l'année de calendrier seront éligibles à leur 3e, 4e, 5e ou 6e semaine de vacances respectivement lorsqu'ils auront complété les années de service requises. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

6.07

Les salariés ayant un (1) an ou plus de service auront le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant dès le 24 juin et se terminant le 1er septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines.

Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-haut mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un salarié qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-haut mentionnée, ainsi qu'un salarié ayant moins d'un (1) an de service prendront leurs vacances à une date convenue entre la Compagnie et le salarié. La Compagnie fera tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié.

Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix de la date de leurs vacances.

6.08

Lors de la cessation de l'emploi d'un salarié, celui-ci aura droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura pas utilisé comme suit:

- a) Si le salarié a moins de dix (10) mois de service:
 - 1) et n'a reçu aucune vacance, il sera payé 4% de tous ses gains accumulés pendant la durée de son emploi;
 - 2) et a reçu ses vacances, il sera payé 4% de tous ses gains accumulés à compter de la date de la paye de ses premières vacances jusqu'à la date de cessation de son emploi.

- b) Si le salarié a dix (10) mois et plus de service:
 - 1) et n'a reçu aucune vacance durant l'année où survient la cessation de son emploi, il sera payé le pourcentage de ses gains accumulés pour l'année se terminant le 30 avril de l'année précédente et il sera également payé le pourcentage de ses gains accumulés à compter du 1er mai de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, le tout selon les barèmes établis à la section 6.03 de cet article.
 - 2) et a reçu ses vacances, il sera payé le pourcentage de ses gains accumulés à compter du 1er mai de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, conformément aux barèmes établis à la section 6.03 de cet article.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

6.09 Aucune accumulation de vacances:
Chaque salarié devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, les 3e, 4e, 5e ou 6e semaine devront être prises à une date mutuellement convenue entre le salarié et la Compagnie.

6.10 Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 8, section 8.01 de cette convention surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié recevra en plus de sa paye de vacances un jour de paye (1/5 de son salaire régulier hebdomadaire) pour chaque jour férié.

ARTICLE 7 - PLANS DE MALADIE, BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE

7.01 Le Plan Compréhensif d'Assurance-Maladie et Vie convenu entre la Compagnie et l'Union demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention. La Compagnie paiera soixante-cinq pour cent (65%) et les salariés paieront trente-cinq pour cent (35%) du coût total de ce dit Plan.

	<u>Assurance-Vie</u>	<u>Mort & Mutilation accidentelle</u>
a) 250\$ mais moins de 310\$	15,000\$	15,000\$
b) 310\$ et plus par semaine	25,000\$	25,000\$
Conjoint	5,000\$	
Enfants 14 jours à six mois	100\$	
6 mois à 21 ans 26 ans si étudiant	2,000\$	

Indemnité hebdomadaire:

L'indemnité hebdomadaire est de 75% du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 52 semaines.

Les bénéficiaires d'allocation hebdomadaires sont payables à compter de la 1ère journée en cas d'accident, de la 4e journée en cas de maladie et pour une période maximale de 52 semaines.

ARTICLE 7 - PLANS DE MALADIE, BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE (suite)

Régime de soins dentaires:

- Pour les services rendus et les dépenses encourues après le 1er octobre 1982, les salariés bénéficieront du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce.
- La Compagnie versera la somme de huit cents (8¢) l'heure pour chaque salarié régis par cette convention collective pour défrayer le coût de cedit régime de soins dentaires.

7.02 Ce sera une condition d'emploi pour tous les salariés qui ont trente (30) jours et plus de service de participer au plan ci-haut mentionné.

7.03 La Compagnie convient que cedit régime d'assurance-collective sera en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut y être apporté sans le consentement de l'Union.

Dans l'éventualité où une législation fédérale et/ou provinciale affecterait d'une façon quelconque et/ou aurait pour effet de réduire le coût partiel ou total des primes du régime d'assurance collective-vie-accident et maladie dont il est fait mention à cet article, les sommes d'argent équivalentes à cette réduction seront créditées et attribuées aux salariés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

Cette entente aura pour but d'augmenter les bénéfices et prestations des salariés jusqu'à concurrence d'une somme d'argent équivalente à la réduction des primes dont il est fait mention ci-haut. Lors du calcul de cette réduction des primes, la Compagnie sera créditée de toute prime spécifique particulière et fixe que celle-ci pourrait avoir à payer pour et au nom de chaque salarié en vertu d'une législation gouvernementale.

Dans l'éventualité où une entente à cet effet ne pourrait être convenue entre l'Union et la Compagnie, cesdits montants d'argent seront partagés également entre les salariés régis par cette convention et seront intégrés aux salaires hebdomadaires de ceux-ci.

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS

8.01 La Compagnie convient que les onze (11) jours fériés suivants seront reconnus et les salariés seront payés leur salaire régulier, qu'ils travaillent ou non, pour chacun des jours fériés mentionnés ci-après:

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS (suite)

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
 Lundi de Pâques
 Fête de la Reine
 Saint-Jean-Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail
 Jour d'Action de Grâces
 Noël
 Lendemain de Noël
 Le vendredi le plus rapproché de l'anniversaire de
 naissance du salarié

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie accordera deux (2) demi-journée chômées et payées soit:

L'après-midi de la veille de Noël
 et
 L'après-midi de la veille du Jour de l'An.

8.02 Si l'un des jours fériés ci-haut mentionnés survient pendant les jours ouvrables de la semaine (i.e. du lundi au vendredi inclusivement) et que ces jours fériés ne sont pas travaillés, les salariés recevront leur salaire régulier hebdomadaire.

8.03 Si l'un de ces jours fériés survient un dimanche, le lundi suivant immédiatement la fête sera observé, et si le lundi est également une fête, le mardi suivant sera observé en lieu du lundi. Si l'un de ces jours fériés survient un samedi, le vendredi précédant immédiatement la fête ou le lundi suivant immédiatement la fête sera observé, sauf si la Compagnie et l'Union conviennent mutuellement que huit (8) heures au taux régulier, incluant les primes, s'il y a lieu, soient payées.

8.04 Les salariés qui volontairement travaillent l'un des jours fériés ci-haut mentionnés seront payés un cinquième (1/5) de leur salaire régulier hebdomadaire et seront payés en surplus deux cinquièmes (2/5) de leur salaire régulier hebdomadaire pour toutes les heures travaillées. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de huit (8) heures un jour férié, sa paye totale pour ce jour sera de trois cinquièmes (3/5) de son taux régulier hebdomadaire pour toutes les heures travaillées.

L'Union et la Compagnie conviennent que si la fête de la Saint-Jean-Baptiste ou celle de la Confédération surviennent un vendredi et que les clients de la Compagnie sont ouverts pour affaires, ladite fête sera observée le lundi suivant immédiatement cette fête.

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS (suite)

- 8.05 Les salariés recevant des indemnités hebdomadaires de l'assurance-groupe ou des prestations de la Commission des Accidents du Travail auront droit à leur paye régulière pour les jours fériés survenant durant leur absence.
- 8.06 Absences - Jours fériés:
Les salariés absents la veille ou le lendemain (jours ouvrables seulement) d'un jour férié n'auront droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter ou n'ait été absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison indépendante de sa volonté. La Compagnie avisera l'Union de telles déductions.
- 8.07 Les salariés mis à pied ou rappelés dans les deux (2) semaines précédant ou suivant un jour férié recevront un cinquième (1/5) de leur taux régulier hebdomadaire pour ce jour férié. Les salariés mis à pied le vendredi qui précède immédiatement un jour férié qui est observé le lundi auront également droit à leur paye pour le jour férié. Pour avoir droit à la paye du jour férié, les salariés devront ou travailler durant leur avis de mise à pied ou se rapporter au travail lorsqu'ils sont rappelés.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) Huit (8) heures par jour (du lundi au vendredi) constitueront la journée régulière normale de travail, et quarante (40) heures par semaine constitueront la semaine régulière normale de travail.
- b) Les heures régulières de travail pour l'équipe du jour seront de 7h30 à 11h55, et de 13h à 16h30, du lundi au vendredi.
- c) Les heures régulières normales de travail pour les hommes travaillant le soir seront de 15h à minuit, (du lundi au vendredi).
- 9.02 La cédule des heures prévue à la section 9.01 convenue entre l'Union et la Compagnie ne peut être amendée sans le consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union.
- 9.03 Temps supplémentaire:
Le temps de tout salarié travaillant en sus des heures quotidiennes régulières ou en excès de la cédule des heures quotidiennes décrites à la section 9.01 de cet article sera considéré comme temps supplémentaire et payé à raison de une fois et demis (1 1/2) le taux régulier.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

La Compagnie s'efforcera de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les salariés accomplissant le même genre de travail dans le département.

Lorsqu'on demande aux salariés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation sera sur une base volontaire. Lorsqu'il encouragera ceux-ci à coopérer avec la Compagnie.

- 9.04 Travail du dimanche:
Temps double sera payé aux salariés qui travailleront le dimanche.
- 9.05 Travail du samedi:
Une fois et demie (1 1/2) le taux régulier sera payé aux salariés pour le travail accompli le samedi.
- 9.06 Temps double après douze (12) heures:
Si par nécessité un salarié travaille plus de douze (12) heures consécutives, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.
- 9.07 Appel d'urgence:
Un salarié qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en-dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence, en sus des heures régulières, le salarié sera payé soit quatre (4) heures au taux applicable, ou le temps exact qu'il aura travaillé, au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse.
- 9.08 Primes:
Les salariés autres que ceux travaillant de 7h30 à 16h30 auront droit à une prime horaire de cinquante cents (50¢) en surplus de leur salaire régulier.
- 9.09 Taux régulier:
Aux fins de calcul du temps supplémentaire, le taux régulier signifie un quarantième (1/40) du salaire régulier hebdomadaire, incluant selon le cas les primes mentionnées à la section 9.08 de cette convention.

ARTICLE 10 - PÉRIODES DE REPOS

- 10.01 Périodes régulières de repos:
La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi pourvu que le temps travaillé par l'équipe

ARTICLE 10 - PÉRIODE DE REPOS (suite)

soit d'au moins deux (2) heures. L'Union convient que, sauf dans les cas de nécessité personnelle, les salariés ne demanderont pas de temps libre additionnel pendant la journée de travail et que les salariés ne devront pas abuser des périodes de repos.

- 10.02 Périodes de repos en temps supplémentaire:
Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire auront droit à des périodes de repos de quinze (15) minutes pourvu que ledit temps supplémentaire soit d'au moins deux (2) heures.

ARTICLE 11 - ALLOCATION POUR REPAS

- 11.01 Allocation pour premier repas:
Il ne devra pas être régulièrement demandé aux salariés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une (1) heure après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas. Si les salariés doivent travailler après le premier repas, la Compagnie fournira ou paiera le deuxième repas et allouera trente (30) minutes au taux applicable pour cette période de repas.

- 11.02 Allocation pour second repas:
Si le travail continue pendant plus de cinq (5) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas sera fourni ou payé et trente (30) minutes au taux applicable seront allouées pour ladite période de repas.

- 11.03 Allocation pour repas aux jours non cédulés:
Les salariés travaillant plus de quatre (4) heures les jours non cédulés auront droit à un repas qui sera fourni ou payé par la Compagnie et trente (30) minutes au taux applicable seront allouées pour ladite période de repas. La même allocation sera allouée pour chaque quatre (4) heures de travail les jours précités.

Note: Il est entendu et convenu que l'allocation pour chacun des repas devant être fournis par la Compagnie en vertu de cet article, sera de six dollars (6\$).

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 12.01 La Compagnie convient de garantir à tout salarié qui est disponible son salaire régulier hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi pourvu qu'il soit assujetti aux conditions suivantes:

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

a) La Compagnie présume que tous les salariés accompliront consciencieusement toutes les tâches qui pourront leur être assignées. Si un salarié refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie sera relevée de l'obligation de payer la garantie, et elle pourra déduire le temps ainsi perdu.

b) Un salarié embauché après le premier jour de la semaine aura comme garantie un cinquième (1/5) de son salaire régulier hebdomadaire pour chaque jour ouvrable durant cette semaine.

c) La garantie sera la même dans les semaines où surviennent des jours fériés que dans les autres semaines. La paye reçue pour les jours fériés sera considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables, i.e. du lundi au vendredi inclusivement. Lorsque les jours fériés surviennent un samedi ou un dimanche, les dispositions de l'article 8 de cette convention s'appliqueront.

d) Lorsqu'un salarié est absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée alors qu'il est normalement cédulé ou appelé au travail, sa garantie sera diminuée du temps ainsi perdu.

12.02 Les salariés auront droit, à l'occasion d'une mise à pied, à un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables et à leur salaire régulier hebdomadaire pour la semaine durant laquelle l'avis se termine.

12.03 Accident - garantie journalière:
Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire le jour de l'accident ou pour tout autre jour si conséquemment à cette blessure il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du département médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie.

12.04 Devoir de juré:
La Compagnie paiera la différence entre le salaire de base hebdomadaire d'un salarié et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel ce salarié doit siéger comme juré ou est assigné comme témoin en vertu d'un subpoena.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 Définition de l'ancienneté:
L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un salarié sous la juridiction du sur-

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ (suite)

intendant de l'usine. Le temps sera calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait été rompue, en quel cas le calcul sera fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.

Les salariés qui n'étaient pas membres de l'Union ou qui n'étaient pas régis par cette convention et qui, après la signature de cette convention sont transférés à une tâche régie par cette convention seront considérés, aux fins de l'ancienneté, comme nouveaux salariés. Un salarié transféré hors de l'unité de négociation et par la suite retourné à l'unité de négociation aura l'ancienneté qu'il avait lors du premier transfert.

13.02

Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté gouvernera pourvu que le salarié puisse accomplir le travail d'une manière satisfaisante ou puisse se qualifier à l'occasion d'une période d'essai jusqu'à concurrence de huit (8) semaines. Les salariés par ordre d'ancienneté auront l'opportunité de démontrer leur habileté à accomplir le travail de façon satisfaisante durant une période d'essai jusqu'à concurrence de huit (8) semaines.

13.03

Période de probation:

Durant une période de un (1) mois après l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après un (1) mois de service, ils deviendront des salariés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.

13.04

Interruption de l'ancienneté:

L'ancienneté d'un salarié pourra être considérée comme rompue, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:

- a) Quitte volontairement le service de la Compagnie;
- b) Est renvoyé pour juste cause;
- c) Néglige d'aviser la Compagnie en-dedans de quatre-vingt-seize (96) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée adressée à la dernière adresse inscrite aux dossiers du département du personnel.

13.05

Limite de temps pour les rappels:

La Compagnie convient que les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ (suite)

Durée de l'emploi	Limite de temps
Plus d'un (1) mois	Temps équivalent à la durée de leur emploi jusqu'à un maximum de deux (2) ans.
13.06	<p><u>Extension de la limite de temps pour rappels:</u> La limite de temps pour les rappels sera prolongée jusqu'à concurrence de deux (2) ans par l'addition des périodes d'absence résultant de maladie ou de blessures corporelles, certifiées par un médecin, ou d'un (1) an pour un congé d'absence accordé par la Compagnie. Immédiatement à la suite de sa dernière consultation avec son médecin, le salarié avisera la Compagnie de la date de son retour au travail recommandé par le médecin.</p>
13.07	<p><u>Ancienneté pendant les mises à pied:</u> Un salarié retournant au travail en-deça de la limite de temps fixée pour les rappels conservera l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied, mais n'accumulera pas d'ancienneté pour la période de sa mise à pied.</p>
13.08	<p><u>Réembauchage des salariés réguliers:</u> Un salarié ayant un (1) mois de service et plus, réembauché en-dedans d'une (1) année, recevra le crédit pour son service passé.</p>
13.09	<p>Une description de toutes les positions vacantes sera affichée sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables et préférence sera donnée aux salariés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 13.02 de cet article.</p>
13.10	<p>Les promotions au sein de l'unité de négociation se feront selon les dispositions de la section 13.02 de cet article. Les salariés acceptant une promotion auront droit à un temps raisonnable pour se qualifier.</p>
13.11	<p>Trois (3) jours ouvrables précédant les avis de mise à pied ou de rappel ou au plus tard immédiatement avant l'émission de ces dits avis, la Compagnie remettra au délégué en chef ou au président de l'Union une liste des noms des salariés devant être mis à pied ou rappelés.</p>
13.12	<p><u>Liste d'ancienneté:</u> Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les salariés. L'Union sera avisée de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté sera vérifiée trimestriellement par l'Union et la Compagnie.</p>

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ (suite)

- 13.13 Congés pour affaires d'Union:
Les salariés n'excédant pas deux (2) (pas plus d'un (1) par département en aucun temps), choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine, auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.
- 13.14 Congé sans solde:
Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons, pourvue que ce congé n'affecte pas les opérations de l'entreprise. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par le salarié à la Compagnie et si ce congé est accordé confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union. L'ancienneté s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (3) jours dans de tels cas.
- 13.15
Si un salarié qui a deux (2) ans ou plus d'ancienneté est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie pour une période n'excédant pas deux (2) ans, il conservera et accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche d'une manière satisfaisante ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable. Si l'employé a moins de deux (2) ans d'ancienneté, il n'accumulera pas d'ancienneté durant son absence, mais conservera néanmoins l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Néanmoins, les salariés absents en vertu de la Loi des Accidents du Travail continueront à accumuler l'ancienneté et il n'y aura aucune limite de temps pour leur absence.
- 13.16 Congé pour maternité:
Une salariée peut demander un congé sans solde justifié par une grossesse. Néanmoins, lorsqu'il sera considéré que sa condition l'empêche d'accomplir son travail régulier, il peut lui être demandé de prendre un congé sans solde. Sur présentation d'un certificat médical attestant de sa condition physique, elle pourra retourner au travail dans un délai de pas moins de six (6) semaines et n'excédant pas de trois (3) mois la date de l'accouchement. La Compagnie pourra demander d'être avisée une (1) semaine avant son retour au travail afin de prendre les dispositions nécessaires. Cette salariée sera alors réinstallée et recevra crédit pour le service accumulé au moment de son départ.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ (suite)

- 13.17 Congé pour travail au service de l'Union:
 Les salariés de cette usine, n'excédant pas deux (2), qui sont élus ou nommés à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter T.U.A.C. (UFCW) auprès du Congrès du Travail du Canada pourront obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme. En-dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, ils seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, dans les positions qu'ils détenaient précédemment, ou dans une autre position à salaire égal, conservant l'ancienneté accumulée au moment de leur départ et ces salariés accumuleront leur ancienneté jusqu'à concurrence d'un (1) an.
- 13.18 Congé pour fonctions publiques:
 La Compagnie accordera aux salariés élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au Parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En-dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits salariés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, dans les positions qu'ils occupaient antérieurement ou dans une autre à salaire égal, conservant l'ancienneté accumulée au moment où ledit congé leur fut accordé et ces salariés accumuleront leur ancienneté jusqu'à concurrence d'un (1) an.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 14.01 La Compagnie adoptera des mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi.
- La Compagnie fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés. L'Union pourra à l'occasion soumettre des recommandations raisonnables à cet effet et aura le droit, si elle le juge à propos, de formuler un grief si la Compagnie ne fait pas le nécessaire pour appliquer les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés.
- Tous les appareils protecteurs et l'équipement vestimentaire jugés nécessaires pour protéger adéquatement les salariés contre les accidents seront fournis gratuitement par la Compagnie et demeureront sa propriété.
- La Compagnie prévoira que des personnes qualifiées et responsables soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux salariés blessés au travail et adoptera des mesures adéquates pour donner des soins médicaux à ceux-ci.

ARTICLE 15 - OUTILS, AIGUISAGE DE COUTEAUX ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 15.01 Couteaux:
La Compagnie fournira tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande et fourreaux nécessaires pour le travail des salariés les utilisant, le tout sujet à l'établissement de règlements jugés nécessaires afin de prévenir les abus. Ces outils et matériel de travail demeureront la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.
- 15.02 Aiguisage des couteaux:
La Compagnie accordera aux salariés le temps requis pour aiguiser les couteaux nécessaires à l'accomplissement du travail, lequel temps sera cédulé ou décidé par le contre-maître comme toute autre tâche dont il a la responsabilité, ou bien fournira des couteaux aiguisés pour accomplir le travail demandé.
- 15.03 Vêtements de travail:
La Compagnie fournira et lavera gratuitement tous les vêtements de travail. Les filets à cheveux ou tout autre couvre-chef, les tabliers et bottes de caoutchouc spécifiés par la Compagnie comme étant nécessaires au travail seront fournis gratuitement par la Compagnie.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYÉE

- 16.01 Tous les salariés ayant un (1) mois ou plus d'ancienneté auront droit à ce qui suit:
- a) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès du conjoint ou des enfants du salarié.
- Trois (3) jours ouvrables lors du décès de: père, mère, frère, soeur et beaux-parents.
- b) Deux (2) jours ouvrables payés au taux régulier à l'occasion du mariage du salarié, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- c) Un (1) jour ouvrable payé au taux régulier à l'occasion du décès du beau-frère, belle-soeur, grand-parents du salarié.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 a) En plus des augmentations de salaire ci-dessous mentionnées, tous les salariés toucheront une paye rétroactive de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine travaillée couvrant la période du 1er janvier 1984 au 12 mars 1984.
- 17.02 A compter du 12 mars 1984 tous les salariés recevront une augmentation de salaire de trente dollars (30\$) par semai-

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

ne, et les taux d'embauchage et de base seront comme suit:

<u>Taux d'embauchage</u>	<u>Taux de base (après 3 mois)</u>
------------------------------	--

393.00\$	398.00\$
----------	----------

17.03 A compter du 1er janvier 1985, tous les salariés recevront une augmentation de salaire de quatorze dollars (14.00\$) par semaine, et les taux d'embauchage et de base seront comme suit:

<u>Taux d'embauchage</u>	<u>Taux de base (après 3 mois)</u>
------------------------------	--

407.00\$	412.00\$
----------	----------

17.04 A compter du 1er juillet 1985, tous les salariés recevront une augmentation de salaire de quatorze dollars (14.00\$) par semaine et les taux d'embauchage et de base seront comme suit:

<u>Taux d'embauchage</u>	<u>Taux de base (après 3 mois)</u>
------------------------------	--

421.00\$	426.00\$
----------	----------

ARTICLE 18 - AVIS DE L'UNION

18.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie permettra aux officiers de l'Union, salariés de la Compagnie, d'afficher sur le tableau d'affichages habituellement utilisé à cet effet, les avis d'assemblées ou tout autre avis d'intérêt général pour les membres de l'Union. L'Union convient de s'abstenir de distribuer tout autre avis ou publication sur la propriété de la Compagnie

ARTICLE 19 - REGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES

19.01 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne devra être soumise par l'une ou l'autre des parties à cette convention qui contrevienne d'une façon ou d'une autre aux lois, or-

ARTICLE 19 - RÈGLEMENTATION GOUVERNEMENTALES (suite)

donnances et règlements émis par ou sous l'autorité des gouvernements fédéral et provincial, ou par des agences qui peuvent être déléguées par l'un ou l'autre de ces gouvernements quant aux salaires, bonis, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION

20.01

Durée:

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1986, et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour avant la date d'expiration.

20.02

Entente pendant les négociations:

Durant la période de négociations résultant des dispositions ci-haut mentionnées, cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 21 - INTERPRÉTATION ET ADMINISTRATION

21.01

Toutes les parties à cette convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation et l'administration de la mise en pratique des dispositions de cette convention appartiennent à l'Union et à la gérance de l'usine.

21.02

En procédant à la signature de cette convention, les parties aux présentes reconnaissent qu'aucune règle rigide ne peut d'elle-même assurer la coopération mutuelle que les parties considèrent comme étant essentielle au bien-être de l'entreprise et de ses salariés.

21.03

Il est donc d'importance capitale que les parties en cause observent aussi fidèlement que possible l'esprit aussi bien que les termes écrits de cette convention.

21.04

Ayant ceci présent à l'esprit, les parties aux présentes promettent de faire tous les efforts possibles pour administrer les dispositions de cette convention dans un esprit de bonne volonté, de tolérance et de compréhension.

21.05

Les sous-titres des dispositions de cette convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette convention.

Signée à Montréal, ce 3^e jour de Mai 1984.

SAUCISSE DIONNE INC.

Gilles Dionne
Gilles Dionne,
Secrétaire-trésorier

Wilbrød Bastien
Wilbrød Bastien

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAIL-
LEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET
DE COMMERCE, SECTION LOCALE 405P
(FAT-COI, CTC, FTQ)

Gaston Breault
Gaston Breault,
Délégué en chef

Lisette Frenette Rep.
Lisette Frenette
Représentant syndical

Huguette Plamondon
Huguette Plamondon
Directeur-adjoint
Région 18 - Canada

LETTRE D'ENTENTE

Entre: SAUCISSE DIONNE INC.

Et: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 405P, (FAT-COI, CTC, FTQ)

RE: ARTICLE 6 - VACANCES

Les salariés bénéficiant d'une sixième (6^e) semaine de vacances recevront, en lieu de cette sixième (6^e) semaine de vacances, huit (8) ou neuf (9) jours de congés distincts à être pris après entente entre l'employeur et le salarié concerné, conformément à l'Article 6 - Vacances, section 6.03

SAUCISSE DIONNE INC.

Gilles Dionne
Gilles Dionne,
Secrétaire-trésorier

Wilbrod Bastien
Wilbrod Bastien

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 405P (FAT-COI, CTC, FTQ)

Gaston Breault
Gaston Breault,
Délégué en chef

Lisette Frenette
Lisette Frenette
Représentant syndical

Huguette Plamondon
Huguette Plamondon
Directeur-adjoint
Région 18 - Canada