

01055-3

C.A.E. 1011 NO.CONV. 10553
AFFIL. 7 NB.EMPL. 9
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 20260 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q21855002
DATE ENR.850226



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

DEPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 3 9 9

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

010553

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		Q 21855-02	
Date	Signature 84-11-08	Reception 84-11-15	Durée	Du 84-11-08	Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective		9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 5371 4645, rue d'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9 Att: Mme Huguette Plamondon	<input type="checkbox"/> Déposant Canada Packers Inc. 895, ave Ducharme Vanier, Qc G1M 2V3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>6145 (8)</u> Affiliation: <u>FTQ (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

Ancien nom: *Canada Packers Co Ltd*
Q-204-03

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-11-22

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

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

'84 NOV 15 13:31

hah
CCGT
MONTREAL
MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANADA PACKERS INC.
(Succursale de Québec)

et

Travailleurs Unis
de l'Alimentation
et de Commerce
1984-1986

TABLE DES MATIÈRES

	Section	Page
PRÉAMBULE		1
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE		1
Reconnaissance et Juridiction		1
ARTICLE 2 - EMPLOYÉS		1
Unité de négociation	2.1	1
Employés à temps partiel et employés temporaires	2.2	2
Genres masculin et féminin	2.3	2
ARTICLE 3 - DIRECTION		2
Droits de la direction		2
ARTICLE 4 - SALAIRES		2
Taux de base	4.1	2
Taux d'embauche	4.2	3
ARTICLE 5 - SÉCURITE SYNDICALE		3
Paiement des cotisations	5.1	3
Contributions spéciales	5.2	3
Frais d'initiation	5.3	3
Membre	5.4	4
Aucune coercition ou intimidation	5.5	4
Aucune discrimination	5.6	4
Liste d'adresses	5.7	4
ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS DE L'UNION		5
La Compagnie reconnaît les délégués et les officiers	6.1	5
Affaires d'union	6.2	5
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS		5
But	7.1	5
Comité des griefs	7.2	5
Étapes des griefs -		
Étapes 1, 2 et 3	7.3(a)	6
Assemblées du comité des griefs	7.3(b)	7
4ième étape	7.3(c)	7
Jours ouvrables	7.3(d)	7
Actions des représentants	7.4	7
Griefs concernant les salaires	7.5	8

	Section	Page
Le travail se continue durant l'investigation du grief	7.6	8
Discussions entre le délégué et le contremaître	7.7	8
Avis de mesures disciplinaires	7.8	8
Avis de changements dans le personnel de surveillance	7.9	8
 ARTICLE 8 - CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION		9
 ARTICLE 9 - ARBITRAGE		10
 ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		11
Semaine de travail.....	10.1	11
Temps supplémentaire	10.2	11
(a) 1½ après le nombre d'heures prescrites		11
(b) Modification dans les heures d'arrivée au travail		11
(c) Temps double après 13 heures		12
(d) Aucune accumulation de primes pour temps supplémentaire		12
Temps double pour le dimanche non cédulé	10.3	12
Garantie quotidienne	10.4	12
Appel d'urgence	10.5	12
Garantie hebdomadaire	10.6	12
Allocation de repas	10.7	14
Semaine fiscale de travail	10.8	14
 ARTICLE 11 - FÊTES PUBLIQUES PAYÉES		14
Fêtes publiques payées	11.1(a)	14
Mise à pied ou rappel durant les semaines de fêtes	11.1(b)	15
Indemnité en maladie et compensa- tion durant les semaines des fêtes	11.1(c)	15
Temps double pour travail les jours des fêtes publiques convenues	11.1(d)	16
Absences - Fêtes publiques	11.1(e)	16
Fête publique durant les vacances	11.1(f)	16
Fête publique durant un congé sans solde	11.1(g)	17

	Section	Page
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ		17
Définition de l'ancienneté	12.1	17
Période d'essai	12.2	17
Liste d'ancienneté pour le président .	12.3	18
Perte de l'ancienneté	12.4	18
Quitte volontairement	12.4(a)	18
Ne retourne pas au travail		
lors du rappel	12.4(b)	19
Interruptions permises	12.4(c)	19
Réembauchage des employés	12.4(d)	20
Réembauchage des employés en		
période d'essai	12.4(e)	20
Dispositions pour postulants	12.5	20
Modifications relatives à l'ancienneté	12.6	20
 ARTICLE 13 - AVIS DE MISE A PIED		 20
Avis de mise à pied	13(a)	20
Fermeture de la succursale	13(b)	21
 ARTICLE 14 - MISES A PIED ET RAPPELS		 21
Ordre de la mise à pied	14.1(a)	21
Ordre du rappel	14.1(b)	22
Liste des mises à pied et des rappels.	14.1(c)	22
Manque temporaire de travail	14.2	22
Mise à pied et rappel pendant		
une période de maladie	14.3	22
 ARTICLE 15 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS		 22
Promotions et emplois vacants	15.1	22
Transfert entre les usines	15.2	23
 ARTICLE 16 - ABSENCE AUTORISÉE DU TRAVAIL		 23
Congé sans solde	16.1	23
Comparution en cour	16.2	23
Congé sans solde pour travail		
au service de l'Union	16.3(a)	24
Congé temporaire sans solde pour		
affaires d'Union	16.3(b)	24
Congé sans solde pour fonctions		
publiques	16.3(c)	25
Congé payé à l'occasion d'un deuil ...	16.4	25
Accident - Garantie quotidienne	16.5	25
Absence pour cause d'accident ou		
de maladie	16.6	26

	Section	Page
ARTICLE 17 - PRIMES DE QUARTS IRRÉGULIERS ET DE FIN DE SEMAINE		26
Prime de quarts irréguliers	17.1	26
Primes du samedi et du dimanche	17.2	26
ARTICLE 18 - PÉRIODES DE REPOS		26
ARTICLE 19 - VACANCES		27
Vacances calculées au 1er avril	19.1	27
Premières vacances	19.1(a)	27
Echelle des vacances	19.1(b)	27
Méthode pour calculer la paye de vacances	19.1(c)	27
Employés complétant le service requis après le 1er avril	19.1(d)	28
Temps des vacances	19.2	28
Vacances lors de la cessation de l'emploi	19.3	28
Aucune accumulation de vacances	19.4	29
ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ		29
ARTICLE 21 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DE COUTEAUX ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL		30
Couteaux	21.1	30
Renouvellement des licences	21.2	30
Aiguisage des couteaux	21.3	30
Vêtements de travail	21.4	30
Chaussures de sécurité	21.5	31
ARTICLE 22 - INDEMNITÉ EN MALADIE ET RÉGIME DE BIEN-ÊTRE		31
Indemnité en maladie	22.1	31
Assurance-Vie	22.2	32
Assurance-Maladie Complémentaire	22.3	32
ARTICLE 23 - RÉGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES		32
ARTICLE 24 - AVIS DE L'UNION		32

	Section	Page
ARTICLE 25 - GREVES ET CONTRE-GREVES		33
Ralentissement ou interruption de la production	25.1	33
Grèves ou contre-grèves pendant la durée de la convention	25.2	33
Votes de grève	25.3	33
Grèves ou contre-grèves durant les négociations	25.4	33
ARTICLE 26 - FERMETURE DE LA SUCCURSALE		33
ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION		36
ARTICLE 28 - INTERPRÉTATION LOCALE ET ADMINISTRATION		36

CONVENTION INTERVENUE ENTRE

Canada Packers Inc., succursale de Québec, Québec, P.Q.
ci-après appelée "La Compagnie"

- et -

**L'Union Internationale des Travailleurs Unis de
l'Alimentation et de Commerce, affiliée à la F.A.T. -
C.O.I. et au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.)**
pour, et au nom du Local P537, ci-après appelée
"l'Union".

Préambule. Reconnaissant que le bien-être de la Compagnie et celui de ses employés dépendent du bien-être de l'entreprise dans son ensemble, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre les employeurs et les employés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de ce bien-être, les parties conviennent mutuellement de la Convention qui suit:-

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

Reconnaissance et Juridiction. La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés tels que définis à l'Article 2.

Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière, concernant ces employés.

ARTICLE 2 - EMPLOYÉS

2.1 Unité de Négociation. L'unité de négociation est composée de tous les employés en-dessous du rang de contremaître-adjoint à l'emploi de la Compagnie, tel que défini ci-dessous:-

Le terme "Employés" tel qu'utilisé dans cette Convention sera considéré comme incluant les employés affectés à la production, les employés affectés à l'entretien, les employés de la succursale affectés à l'expédition, la livraison, la réception, en-dessous du rang de contremaître-adjoint, à l'exception de ceux énoncés ci-après. Les exceptions sont: le personnel de sécurité, le personnel de bureau et les employés affectés à des positions confidentielles apparaissant à l'Appendice A.

2.2 Employés à temps partiel et Employés temporaires.

Les employés à temps partiel, c'est-à-dire les employés travaillant 24 heures ou moins par semaine et tous les employés temporaires, c'est-à-dire ceux qui sont employés pour moins d'une semaine sont admissibles à être membres de l'Union mais n'ont pas droit aux dispositions des Articles 10 à 16 inclusivement et de l'Article 19 de cette Convention, sauf que:

- (a) Les employés à temps partiel auront droit à la paye pour fête publique, basée sur le nombre d'heures qu'ils auraient travaillées lors de cette fête, pourvu qu'ils se rapportent au travail lors de leur jour de travail qui précède et qui suit la fête; et
- (b) Les employés à temps partiel qui ont un an de service ou plus auront droit à des vacances conformément à l'Article 19, sur la base de la proportion que représentent leurs heures normales hebdomadaires par rapport à quarante.
- (c) Les employés à temps partiel et les employés temporaires ne seront pas utilisés où il est pratique d'utiliser des employés à temps plein.
- (d) Les employés à temps partiel et les employés temporaires auront droit aux dispositions de l'Article 10.7 de la Convention.

2.3 Genres masculin et féminin. L'usage du genre masculin dans cette Convention sera considéré comme incluant également le genre féminin.

ARTICLE 3 - DIRECTION

Droits de la Direction. Sous réserve des seules dispositions de cette Convention, la Direction et l'exploitation de l'entreprise, l'embauchage, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied ainsi que la suspension, le congédiement ou autres mesures disciplinaires à l'endroit des employés pour juste cause, appartiennent exclusivement à la Direction de la Compagnie.

ARTICLE 4 - SALAIRES

4.1 Pendant la durée de la Convention, le taux de base payé aux employés de la Succursale sera de 11,99 \$ l'heure

4.2 Le taux d'embauche des nouveaux employés est établi à 75% du taux de base. Des augmentations automatiques de 5% du taux de base seront accordées lorsque des périodes de 6, 12, 16 et 20 mois de service sont respectivement complétées. Après 2 ans de service, le taux de base sera payé.

ARTICLE 5 - SÉCURITE SYNDICALE

5.1 Paiement des cotisations. La Compagnie convient de déduire les cotisations syndicales régulières de la paye de chaque employé, chaque jour de paye. Dans le cas des nouveaux employés, cette déduction se fera à compter de leur deuxième jour de paye. La Compagnie remettra la somme totale des montants ainsi déduits au Secrétaire-Financier du Local de l'Union le ou avant le dixième (10^e) jour du mois de calendrier suivant. Chaque remise indiquera le montant déduit de chaque employé, chaque jour de paye et le montant déduit de chaque employé pour cette période.

Le Local de l'Union avisera la Compagnie du montant des cotisations syndicales régulières devant être ainsi déduit.

En plus de la cotisation régulière, un maximum de quatre cotisations régulières sera déduit en une seule retenue si l'employé était absent ou si sa paye était inférieure au montant de la cotisation pour le nombre de retenues correspondantes précédant immédiatement cette retenue.

5.2 Contributions spéciales. Les contributions spéciales seront perçues des membres de l'Union sur présentation par l'Union d'un avis approprié, pourvu que ces contributions spéciales soient prélevées conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

5.3 Frais d'initiation. La Compagnie convient que sur réception d'une autorisation écrite sous forme d'une carte de Membre de l'Union dûment signée, elle déduira du salaire des employés qui joindront l'Union après la ratification de cette Convention, et ce dès le premier jour de paye du mois de calendrier suivant, les frais d'initiation dus au Local de l'Union et remettra le tout au Secrétaire-Financier du Local de l'Union le ou avant le quinzième (15^{ième}) jour du mois de calendrier.

5.4 Membre. La Compagnie reconnaît que ce sera une condition d'emploi pour tout employé qui, à la date de la signature de cette Convention, était un membre cotisant de l'Union, de demeurer membre de l'Union.

Les employés embauchés à la date de la signature de cette Convention ou ultérieurement, devront, comme condition d'emploi, devenir membres de l'Union dans les trente jours qui suivent la date de leur embauchage et devront par la suite demeurer membres cotisants de l'Union. La Compagnie obtiendra des nouveaux employés les formules d'adhésion nécessaires et ces dits employés seront reconnus membres de l'Union dans la période de trente jours ci-haut mentionnée.

Aux fins de cette Convention, les employés qui sont ou qui deviennent membres seront censés demeurer membres cotisants de l'Union, pourvu qu'ils paient, conformément aux dispositions de cette Convention, les frais réguliers d'initiation prescrits, les cotisations syndicales régulières ainsi que les contributions périodiques uniformément requises de tous les membres du Local de l'Union.

5.5 Aucune coercition ou intimidation. Aucun employé ne sera sujet à des sanctions en raison de sa demande d'adhésion à l'Union ou lors de sa réintégration comme membre et, aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne sera exercée pour contraindre ou influencer un employé à joindre l'Union et aucune sorte de discrimination ne sera exercée ou permise envers les employés qui sont ou qui deviennent membres de l'Union.

5.6 Aucune discrimination. La Compagnie et l'Union maintiendront leur politique de ne pas faire de discrimination à l'endroit d'aucun employé, à cause de sa race, sa couleur, ses croyances, sa nationalité ou son sexe.

5.7 Liste d'adresses. Dans un délai d'un mois suivant la signature de cette Convention et à chaque semestre par la suite, à moins qu'il ne soit autrement entendu, la Compagnie remettra au Délégué en Chef du Local de l'Union une liste de tous les employés régis par cette Convention, indiquant les noms, les adresses et les codes postaux, tels que portés sur les registres de la Compagnie au moment de la remise.

ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS DE L'UNION

6.1 La Compagnie reconnaît les Délégués et les Officiers. L'Union convient de nommer ou d'élire et la Compagnie convient de reconnaître des délégués pour traiter des affaires concernant les employés de la succursale de la Compagnie. Les officiers et les délégués auxquels il est fait mention dans cette Convention seront des employés ayant de l'ancienneté, qui travaillent pour la Compagnie. Une liste de ces délégués et officiers sera remise à la Compagnie. La compagnie sera avisée par l'Union immédiatement et par écrit de tout changement dans cette liste. Le terme "Président de l'Union" désigne le Président actuel de l'Union ou, en son absence, son représentant désigné.

Lorsque le Président du Local de l'Union n'est pas un employé ayant de l'ancienneté qui travaille pour la Compagnie, ce terme s'appliquera au Président de la succursale qui sera un employé ayant de l'ancienneté qui travaille pour la Compagnie.

Sauf tel que spécifié dans cette Convention, les délégués et les officiers de l'Union ne bénéficieront pas ou ne seront pas sujets à un traitement différent des autres employés en raison de leur position dans l'Union.

6.2 Affaires d'Union. L'Union convient que ses officiers, délégués et membres ne percevront pas les cotisations syndicales ni ne traiteront des affaires de l'Union durant les heures pour lesquelles ils sont payés par la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.1 But. La Compagnie et l'Union reconnaissent conjointement les avantages d'une procédure de griefs satisfaisante dont le but sera de régler les griefs promptement. Il est convenu que les consultations à l'une ou l'autre des étapes de la procédure ci-après exposée se feront paisiblement et rapidement afin de minimiser toute cause possible de friction.

7.2 Comité des Griefs. L'Union convient de nommer ou d'élire un Comité des Griefs composé d'employés ayant de l'ancienneté qui travaillent pour la Compagnie, pour traiter des cas qui n'auraient pas été réglés lors des 1ère ou 2ième étapes décrites à la Section 7.3 ci-dessous. Le Comité des Griefs n'excédera pas au total trois membres

incluant le Président de l'Union, et le Délégué, si désiré. Une liste des membres du Comité des Griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement et par écrit de tout changement dans cette liste.

7.3(a) Étapes des Griefs. Les griefs allégués seront traités progressivement de la manière suivante:

1ère Étape. Entre l'employé ayant un grief avec le délégué et le contremaître, ou entre le délégué et le contremaître. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les trois jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion, le grief sera traité à l'étape suivante, si l'une ou l'autre des parties le désire.

Cette disposition n'empêchera pas un employé de discuter avec le contremaître de n'importe quelle question concernant son emploi mais aux fins de présenter un grief ces discussions ne seront pas considérées comme faisant partie de la procédure de griefs.

2ième Étape. Entre le délégué et/ou le Président de l'Union et le Directeur de la Succursale et/ou d'autres membres de son personnel. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les trois jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion, le grief sera traité à l'étape suivante si l'une ou l'autre des parties le désire, sauf que cette période de trois jours peut être prolongée jusqu'à cinq jours à la demande de l'une ou l'autre des parties. Sur demande les griefs présentés à cette étape le seront par écrit et comprendront un bref exposé du grief, la rectification demandée et, lorsque la chose est applicable, le nom et le département de l'employé ayant un grief. Les griefs présentés à cette étape peuvent être changés ou présentés de nouveau jusqu'à la quatrième étape inclusivement.

3ième Étape. Entre le Comité des Griefs et la Direction de la Succursale. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les cinq jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion le grief sera traité à l'étape suivante si l'une ou l'autre des parties le désire, sauf que cette période de cinq jours peut être prolongée jusqu'à dix jours à la demande de la Compagnie. Un représentant à plein temps de l'Union peut assister aux réunions du Comité des Griefs avec la Direction de la Succursale.

Les griefs présentés à cette étape le seront par écrit et contiendront les informations telles que spécifiées à la deuxième étape qui précède. De tels griefs peuvent être changés ou présentés de nouveau jusqu'à et incluant la quatrième étape.

L'employé ayant un grief peut être présent aux trois étapes ci-haut mentionnées s'il le désire ou si l'une ou l'autre des parties le désire.

Si un employé le désire, il peut être accompagné de son Délégué lorsqu'il est questionné en présence de plus d'un représentant de la Direction lors de la discussion d'un cas pouvant entraîner des mesures disciplinaires. Si l'employé est un Délégué, il peut être accompagné d'un autre Délégué ou du Président.

(b) Assemblées du Comité des Griefs. Les assemblées du Comité des Griefs seront tenues à des heures compatibles avec le fonctionnement de l'entreprise après entente entre le Directeur de la Succursale et le Président du Local de l'Union. La Compagnie paiera l'employé en cause ayant un grief ainsi que les membres du Comité des Griefs à leurs taux applicables pour le temps consacré à des assemblées du Comité des Griefs avec les représentants de la Direction. Si l'on demande à un employé d'assister à de telles assemblées en qualité de témoin, il sera payé à son taux applicable pour le temps ainsi requis.

(c) 4^{ème} Étape. Si après un effort sincère, il est impossible localement d'en arriver à une solution, le grief sera traité par les représentants du Siège Social de la Compagnie et du Bureau National de l'Union qui tenteront de convenir d'un règlement. Les griefs ayant trait à des mesures disciplinaires ne seront pas soumis à la quatrième étape à moins que le grief ait trait à des mesures disciplinaires à l'endroit d'un groupe. Dans ce cas la Compagnie ou l'Union pourra demander une réunion à la quatrième étape. Lorsque la quatrième étape n'a pas lieu, les quinze jours mentionnés à l'Article 8 "Congédiement ou Suspension" s'appliqueront à la suite de la troisième étape.

(d) Jours Ouvrables. Aux fins des Article 7, 8 et 9, l'expression "jours ouvrables" ne sera pas interprétée comme incluant le samedi, le dimanche ou toute fête publique énumérée à l'Article 11.1 (a) de cette Convention.

7.4 Actions des Représentants. Si un grief est présenté à la suite de l'action ou du manque d'action des repré-

sentants de la Compagnie ou de l'Union, il sera traité selon la procédure de griefs définie dans cet Article, commençant à la 2ième étape et les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de griefs n'empêcheront pas le recours à cette procédure ultérieurement, si on le désire.

7.5 Griefs concernant les salaires. Lorsqu'un grief ayant trait au taux de salaire actuel d'un employé est réglé et que, comme résultat de ce règlement, l'employé reçoit une augmentation de son taux de salaire, l'augmentation sera payée rétroactivement à compter de la date initiale à laquelle le grief a été soumis par écrit à la compagnie ou pour toute autre période dont il peut être convenu. Trois 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 7.3

7.6 Le travail se continue durant l'investigation du grief. Si un employé considère qu'il a un grief, il devrait en faire rapport immédiatement selon la procédure décrite à la Section 7.3 ci-dessus. Dans l'intervalle et pendant l'investigation et jusqu'au règlement du grief, il doit essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées.

7.7 Discussions entre le Délégué et le Contremaître. Un Délégué de l'Union ou en son absence le Président du Local de l'Union, peut discuter avec le Contremaître de son département d'affaires concernant directement le bien-être du département, même si à ce moment ces questions ne constituent pas un grief. Des discussions similaires peuvent avoir lieu entre le Président du Local de l'Union et un Surveillant de Section ou entre un Officier de l'Union et le Directeur de la Production de l'Usine ou son représentant désigné.

7.8 Avis de mesures disciplinaires. Lorsque la chose est possible, les réprimandes écrites ou les avis de suspension ou de congédiement remis aux employés par la Compagnie contiendront un énoncé des raisons pour lesquelles les mesures sont prises. Cet énoncé peut être changé jusqu'à la 4e étape inclusivement de la procédure de griefs.

7.9 Avis de changements dans le personnel de surveillance. Le Président du Local de l'Union sera avisé par la Compagnie immédiatement et par écrit des changements permanents dans le personnel de surveillance.

L'Union sera également avisée des changements temporaires dans le personnel de surveillance.

ARTICLE 8 - CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

Si un employé est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit et considère qu'il a été injustement traité, il en avisera promptement un délégué ou un Officier de l'Union, qui, si un grief doit être présenté, en avisera le Directeur de la Succursale par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis de congédiement ou de suspension par le Président énonçant les raisons de l'objection au congédiement ou à la suspension. Le congédiement ou la suspension constituera alors un grief et sera traité selon la procédure de griefs décrite à l'Article 7 commençant depuis la deuxième étape de la Section 7.3. Si subséquemment il est décidé que l'employé a été injustement congédié ou suspendu ou, sauf pour un cas de vol, que le degré de la sanction n'était pas approprié à l'offense, il sera réintégré dans ses fonctions antérieures avec tous les droits qui lui reviennent ou en vertu de cette Convention et il sera indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou il lui sera accordé pour le salaire perdu, une indemnité moindre jugée équitable dans les circonstances.

Afin d'accélérer la procédure d'un grief de cette nature, pas plus de cinq jours ouvrables à compter de la date de sa présentation ne s'écouleront entre chaque étape successive jusqu'à et incluant la troisième étape. A la suite de la réunion tenue à la troisième étape, pas plus de quinze jours ouvrables ne s'écouleront jusqu'à ce que la réunion soit tenue à la quatrième étape; si le cas doit être soumis à l'arbitrage, l'Union informera la Compagnie du nom de son représentant au Comité d'Arbitrage en-dedans de la période déterminée de quinze jours. Les délais dont il est fait mention dans ce paragraphe peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.

Si une réunion des membres de l'Union est tenue après l'expiration des délais spécifiés et qu'il soit alors décidé de porter le grief à l'arbitrage, un délai supplémentaire d'un mois sera accordé après l'expiration des quinze jours ouvrables spécifiés. Advenant que l'employé soit réintégré et qu'une question de rétroactivité soit considérée, la Compagnie ne sera pas tenue de verser l'indemnité pour la période de temps supplémentaire ci-dessus mentionnée.

Lorsqu'un employé ayant de l'ancienneté est congédié ou suspendu la Compagnie en avisera par écrit le Président ou son représentant désigné, en-dedans d'un jour ouvrable. Lorsque l'avis de congédiement ou de suspension n'est pas donné en-dedans d'un jour ouvrable et si un grief doit être présenté, il peut être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis par le Président.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

(a) Si un règlement n'est pas effectué par la procédure de griefs décrite à l'Article 7, le grief pourra être soumis par l'Union ou par la Compagnie à un Comité d'Arbitrage composé de trois membres dont l'un sera nommé par l'Union et l'autre par la Compagnie. Après entente mutuelle entre les deux autres membres, un troisième sera choisi, qui agira comme Président. Sur réception du nom du membre désigné par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nommera son représentant. Si cette dernière ne nomme pas son représentant dans les deux semaines qui suivent, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la Province, sur demande de la partie soumettant le grief à l'arbitrage. Si le choix du troisième membre n'est pas convenu en-dedans d'une semaine, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail de la Province, sur demande de la partie soumettant le grief à l'arbitrage.

(b) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de la nomination d'un Arbitre unique ayant les mêmes pouvoirs qu'un Comité d'Arbitrage. Dans ces cas, la partie soumettant le grief à l'arbitrage devra soumettre à l'autre partie le nom de l'Arbitre qu'elle désire suggérer au lieu de soumettre le nom de son représentant. Si le choix d'un Arbitre unique n'est pas convenu en-dedans de cinq (5) jours ouvrables, un Comité d'Arbitrage sera nommé conformément aux dispositions du paragraphe (a) ci-dessus, sauf que dans le cas d'un grief soumis en vertu de l'Article 8, l'Union nommera son représentant en-dedans de cinq jours ouvrables suivant la période prévue pour la nomination d'un Arbitre unique.

(c) Il est convenu qu'aucune des parties n'empêchera l'autre partie de soumettre un cas à l'arbitrage pour déterminer si le cas est arbitral. La question de la nature arbitral d'un grief ne sera pas nécessairement posée durant la procédure de griefs. Si le Comité d'Arbitrage décide que le grief est arbitral, ce même Comité, tel que formé, aura alors pleins pouvoirs de considérer le grief.

(d) Une décision de la majorité du Comité d'Arbitrage sera considérée comme une décision du Comité. Pour rendre sa décision, le Comité ou l'Arbitre unique sera assujéti aux dispositions de cette Convention et cette décision sera finale et liera toutes les parties concernées.

(e) Il est demandé au Comité d'Arbitrage ou à l'Arbitre de siéger en-dedans d'un mois suivant sa nomination, si possible, et les parties demandent de plus que la décision soit rendue en-dedans d'un mois si possible.

(f) Les frais du Président seront partagés également entre les parties. Chaque partie paiera ses propres frais incluant ceux de son membre au Comité d'Arbitrage, de ses représentants et de ses témoins.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.1 Semaine de travail. A moins d'entente avec le Président du Local de l'Union, les heures de travail n'excéderont pas 8½ heures par jour et 40 heures par semaine, cinq jours par semaine. Si les exigences des affaires ne peuvent être satisfaites dans les limites ci-dessus mentionnées, la Compagnie pourra proposer des cédules excédant 8½ heures par jour. La nouvelle cédule sera mise en vigueur si tous les employés en cause acceptent la proposition.

10.2 Temps supplémentaire. Dans le cas où il devient nécessaire de travailler avant ou après la cédule, les règles suivantes s'appliqueront:

a) **1½ après le nombre d'heures prescrites.** La Compagnie convient de payer aux employés une fois et demie (1½) leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours d'une journée excédant le nombre d'heures prescrites à la cédule pour cette journée.

b) **Modification dans les heures d'arrivée au travail.** Lorsqu'un employé reçoit instructions de se rapporter plus tard qu'à l'heure d'arrivée au travail prescrite par sa cédule régulière, il sera payé une fois et demie (1½) son taux régulier après l'heure prescrite pour l'arrêt du travail. La compagnie convient également de payer à un employé une fois et demie (1½) son taux régulier pour toutes les heures qu'il doit travailler avant l'heure prescrite pour le début du travail. Dans tous les autres cas, les dispositions de 10.2(a) s'appliqueront.

c) **Temps double après 13 heures.** Si par nécessité un employé doit travailler plus de 13 heures consécutives, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.

Lorsque possible, un employé ne sera pas tenu de travailler ses heures régulières cédulées à la suite d'une période de temps supplémentaire prolongée, et ces heures cédulées non travaillées ne seront pas assujetties à la pénalité de la garantie.

d) **Aucune accumulation de primes pour temps supplémentaire.** Les primes pour temps supplémentaire ne seront pas accumulées pour les mêmes heures travaillées, mais la prime unique la plus élevée s'appliquera.

10.3 Temps double pour le dimanche non cédulé. La Compagnie convient de payer aux employés deux fois leur taux régulier pour le travail accompli le dimanche, sauf aux employés dont la cédule comporte le travail du dimanche.

10.4 Garantie quotidienne. Tout employé qui a été appelé au travail et est renvoyé durant ce quart en raison de causes dont il n'est pas responsable, recevra pour ce quart un minimum de quatre heures de paye à son taux régulier.

10.5 Appel d'urgence. Tout employé qui, après avoir quitté les établissements de la Compagnie est spécialement rappelé à n'importe quel moment en-dehors de ses heures normales de travail, sera libéré lorsque le travail d'urgence sera terminé mais sera néanmoins payé un minimum de quatre heures à son taux régulier pour le temps consacré au travail d'urgence en-dehors de ses heures de travail cédulées. Lorsque l'employé continue de travailler durant ses heures cédulées, il sera payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux régulier pour les heures travaillées avant l'heure prescrite pour le début du travail et à taux régulier par la suite, cependant, un employé du service entretien mécanique recevra un minimum de quatre heures de paye à son taux régulier avant l'heure prescrite pour le début du travail.

10.6 Garantie hebdomadaire. La Compagnie convient de garantir à tout employé une paye de 37 heures au taux régulier pour chaque semaine de travail sous réserve des dispositions suivantes. Le temps supplémentaire, la prime de quarts irréguliers ainsi que les primes de fin de semaine ne seront pas considérées lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

- (a) La Compagnie ajustera les groupes proportionnellement au travail disponible ou anticipé. Afin de fournir aux employés les heures de travail garanties, la Compagnie sera libre de distribuer le travail dans les départements et de transférer les employés d'un département à un autre en tenant raisonnablement compte de l'ancienneté, de l'habileté et des changements extrêmes de température.
- (b) La garantie sera réduite du nombre d'heures pour lesquelles un employé n'est pas admissible au paiement de salaire. Ceci inclura: le retard ou l'absence du travail pendant une journée ou partie de journée, le départ ou l'embauchage d'un employé durant la semaine, la participation à un arrêt de travail, la suspension, le congédiement, la période de mise à pied.
- (c) La garantie, lors des semaines durant lesquelles surviennent des fêtes publiques payées, est la même que pour toutes les autres semaines. La paye reçue pour les fêtes publiques sera considérée comme étant partie de la garantie à moins que cette paye ne soit pour des heures tombant hors de la cédule d'un employé.

Si des fêtes autres que les fêtes publiques convenues sont observées par entente ou lorsque décrétées par la Loi, la garantie lors de ces semaines sera le nombre d'heures cédulées disponible pour le travail.

- (d) Lorsque les heures de travail d'un employé sont réduites en-dessous du nombre minimum garanti lors d'une semaine fiscale et augmentées de façon équivalente lors d'une autre semaine fiscale à la suite d'un changement de quart, la garantie, s'il y a lieu, pour chacune de ces deux semaines, sera calculée et payée sur la base que représente la proportion de trente-sept à quarante.

Lorsqu'à la suite d'un changement de quart, les heures de travail d'un employé sont réduites, dans une semaine fiscale, en-dessous du nombre minimum garanti, cet employé sera payé trente-sept heures de paye à son taux régulier; mais si, dans une semaine fiscale ultérieure durant les trois (3) mois qui suivent, les heures travaillées étaient augmentées de façon équivalente, sa paye pour cette semaine-là sera réduite d'un nombre équivalent d'heures payées afin de porter à trente-sept heures le nombre d'heures

garanties pour la semaine où le changement initial a eu lieu.

- (e) En considération de ce qui précède, l'Union convient et la Compagnie s'attend à ce que les employés accompliront consciencieusement le travail qui peut leur être assigné.

10.7 Allocation de repas. Sauf pour de rares occasions, il est convenu que les employés ne seront pas tenus de travailler plus de cinq (5) heures, sans une période pour un repas. Si les employés doivent travailler plus d'une heure et demie (1½) après l'heure cédulée pour la cessation du travail, la Compagnie fournira un repas et allouera trente (30) minutes au taux régulier pour cette période de repas; les employés travaillant des quarts cédulés de moins de sept heures et demie (7½) n'auront droit à ce qui précède que s'ils travaillent plus de neuf (9) heures.

Si le travail se prolonge au-delà de cinq (5) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas sera fourni et trente (30) minutes au taux régulier seront allouées pour cette période de repas.

Si les employés autres que ceux qui prennent leur repas en travaillant doivent travailler plus de cinq (5) heures lors de jours non cédulés (n'incluant pas les fêtes publiques survenant les jours cédulés), ils auront droit à un repas mais n'auront pas droit au paiement pour la période de repas.

Lorsque la Compagnie ne fournit pas un repas tel que prévu au paragraphe qui précède, un billet échangeable contre un repas sera émis ou, si l'employé le désire, un montant équivalent de cinq dollars (\$5.00) sera ajouté à son salaire brut pour cette semaine fiscale.

10.8 Semaine fiscale de travail. Pour les fins du calcul du temps supplémentaire et du paiement de la garantie, le terme "semaine" mentionné dans cet Article signifiera la semaine fiscale de paye de la Compagnie.

ARTICLE 11 - FÊTES PUBLIQUES PAYÉES

11.1(a) Fêtes publiques payées. La Compagnie convient de payer aux employés à taux horaires 8 heures à leurs taux réguliers, qu'ils travaillent ou non, pour chacune des fêtes publiques énumérées ci-dessous:

Jour de la St-Jean-Baptiste - Fête de la Confédération -
Fête du Travail - Jour de l'Action de Grâces - Jour de
Noël - Lendemain de Noël - Jour de l'An - Lendemain du
Jour de l'An - Lundi de Pâques.

Si l'une de ces fêtes survient un dimanche, le lundi qui
suit sera observé et lorsque le lundi est également férié,
le mardi sera observé en lieu du lundi. Lorsque le Jour
de Noël, le Lendemain de Noël ou le Jour de l'An survien-
nent un samedi, le vendredi précédent sera observé et
lorsque le vendredi est également férié, le jeudi sera
observé en lieu du vendredi. Lorsque le Lendemain du Jour
de l'An survient un samedi, le lundi suivant sera observé.

En plus des fêtes publiques énumérées ci-dessus, les
employés sur la liste de paye au 1er avril de chaque année
auront droit à deux Congés Individuels qui seront pris à
une période qui sera convenue entre la Compagnie et
l'employé. A moins de permission du Directeur de la
Succursale, un Congé Individuel ne sera pas accordé durant
la période du 15 juin au 15 septembre. Advenant que la
Succursale soit obligée, suivant la loi, d'observer une
fête autre que celles énumérées ci-dessus, cette fête sera
substituée à l'un des Congés Individuels. Lorsque, en
l'absence d'une telle exigence légale, le Jour du
Patrimoine est communément observé comme jour de fête par
les clients importants de la Succursale, celle-ci
observera, dans ce cas, le Jour du Patrimoine comme jour
de fête, au lieu de l'un des Congés Individuels.

**(b) Mise à pied ou rappel durant les semaines des
fêtes.** Un employé qui est mis à pied ou rappelé durant
les semaines fiscales de paye où surviennent les fêtes
publiques recevra pour ladite fête 8 heures de paye au
taux régulier à condition qu'il reçoive une paye pour des
heures travaillées au cours de cette même semaine. La
paye pour fête publique en ce qui concerne les fêtes
observées le lundi sera également accordée aux employés
mis à pied le vendredi, le samedi ou le dimanche qui
précèdent immédiatement ces fêtes. La paye pour fête
publique en ce qui concerne les samedis fériés sera
également accordée aux employés mis à pied le vendredi
qui précède immédiatement ces fêtes.

Pour avoir droit à la paye pour cette fête, les employés
doivent selon le cas ou travailler leur période d'avis de
mise à pied ou se rapporter au travail lorsque rappelés.

**(c) Indemnité en maladie et compensation durant les
semaines des fêtes.** La Compagnie convient qu'un employé

qui, en d'autres circonstances, aurait droit à sa paye de fête publique conformément à 11.1(a) ci-dessus, mais qui reçoit une indemnité en maladie, ou une compensation de la Commission des Accidents du Travail, sera payé la différence entre 8 heures de paye à son taux régulier et l'indemnité en maladie ou la compensation de la Commission des Accidents du Travail, selon le cas, aussi longtemps qu'il continue de recevoir l'indemnité en maladie ou, dans le cas de la compensation, pour la période de temps durant laquelle l'employé aurait eu droit de recevoir l'indemnité en maladie s'il eût été malade. Advenant que la fête publique soit observée un jour non cédulé, la Compagnie paiera aux employés admissibles à l'un ou l'autre des paiements ci-dessus, 8 heures de paye à leurs taux réguliers.

(d) Temps double pour travail les jours de fêtes publiques convenues. Si des employés travaillent lors de l'une des fêtes publiques énumérées ci-dessous, ils recevront la paye de fête publique, tel que prévu à la section (a) qui précède, ou seront payés à leurs taux réguliers pour le nombre réel d'heures travaillées ce jour-là, selon ce qui est le plus avantageux, et seront de plus payés deux (2) fois leurs taux réguliers pour toutes les heures travaillées ces jours-là.

(e) Absences - Fêtes publiques. Les employés absents les jours de travail régulièrement cédulés précédant ou suivant immédiatement une fête publique n'auront pas droit à la paye pour cette fête à moins que l'employé absent n'ait obtenu de la Compagnie la permission de s'absenter ou était absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison occasionnée par des circonstances indépendantes de sa volonté. La Compagnie avisera l'Union par écrit de ces déductions.

Lorsqu'un employé est cédulé pour travailler un jour de fête publique à cause de l'enchaînement des opérations, les termes "les jours de travail régulièrement cédulés précédant ou suivant immédiatement une fête publique" signifient les jours de travail régulièrement cédulés précédant ou suivant immédiatement le jour où il est normalement en congé en remplacement du jour de calendrier d'observance générale de la fête.

(f) Fête publique durant les vacances. Si une fête publique payée survient durant les vacances d'un employé, celui-ci peut choisir de recevoir ou la paye de fête publique, prévue à la Section 11.1(a), ou une journée de congé en lieu de la fête.

Si l'employé choisit de recevoir une journée de congé avec paye, en lieu de la fête publique, celle-ci sera prise à une période qui sera convenue entre la Compagnie et l'employé. Si, par la suite, l'employé travaille le jour convenu comme étant la journée de congé en compensation de la fête, ce travail sera considéré comme ayant été accompli lors d'une fête publique et l'employé sera payé selon les dispositions de la Section 11.1(d) pour ce jour-là.

(g) Fête publique durant un congé sans solde.

(i) Un employé en congé sans solde ne recevra la paye de fête publique que lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes se présentent:

(a) si l'employé travaille la journée de travail régulièrement cédulée précédant immédiatement une fête publique payée et qu'il soit en congé sans solde la journée de travail régulièrement cédulée suivant immédiatement cette fête, cette fête publique lui sera payée.

(b) si l'employé travaille la dernière journée de travail régulièrement cédulée précédant son départ pour un congé sans solde et qu'il retourne au travail tel que prévu la journée de travail régulièrement cédulée suivant immédiatement une fête publique payée, cette fête publique lui sera payée.

(ii) Lorsqu'un congé temporaire sans solde pour affaires d'Union est accordé selon les dispositions de l'Article 16.3(b), la paye de fête publique sera payée à ceux qui autrement y auraient droit lorsque ces fêtes tombent durant la période d'absence.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.1 Définition de l'Ancienneté. Sous réserve des dispositions des Articles 12 à 16 inclusivement, le terme "ancienneté" signifie le service accumulé dans les limites du territoire sous la juridiction du Directeur de la Succursale excepté le personnel de bureau et des ventes.

12.2 Période d'essai. Durant les 3 mois suivant leur embauchage, les nouveaux employés seront considérés comme étant en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté. Après 3 mois de service, ils deviendront des employés ayant de l'ancienneté et recevront crédit pour leur ancienneté depuis la date de leur embauchage.

Aux fins de déterminer la période d'essai, chaque journée complète d'absence du travail quelle qu'en soit la raison, sera ajoutée à la période stipulée de 3 mois. Lorsque la période additionnelle de service est complétée, les employés recevront crédit pour leur ancienneté depuis la date de leur embauchage à l'exception des périodes de mises à pied qui ne seront pas créditées.

Nonobstant toutes autres dispositions de cette Convention, les dispositions suivantes s'appliqueront aux employés en période d'essai.

- (a) Lorsqu'un employé est remercié de ses services parce qu'il ne satisfait pas aux exigences du travail, il recevra ou un avis de cessation d'emploi de deux jours de travail ou une paye équivalente au lieu de l'avis.
- (b) Lorsqu'un employé est remercié de ses services à cause d'une mise à pied (réduction de la main-d'oeuvre), il recevra un avis de deux jours de travail et aura droit à la garantie pour la semaine durant laquelle l'avis est donné, tel que stipulé à la Section 10.6.

Dans tous les cas où un employé en période d'essai ayant plus de quarante-cinq (45) jours de travail de service est remercié de ses services pour quelque raison que ce soit, la Compagnie en avisera par écrit le Président ou son représentant désigné, en-dedans d'un jour ouvrable.

12.3 Liste d'ancienneté pour le Président. La Compagnie tiendra des fiches d'ancienneté indiquant le rang occupé par les employés de chaque département sur la liste d'ancienneté. Cette liste sera accessible au Président du Local de l'Union. Après ratification de cette Convention et par la suite à chaque trimestre, à moins qu'il ne soit autrement entendu, la Compagnie remettra au Président du Local de l'Union une liste de tous les employés selon l'ordre de leur ancienneté.

12.4 Perte de l'ancienneté. L'ancienneté d'un employé sera considérée annulée, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher, s'il:

- (a) **Quitte volontairement** le service de la Compagnie ou est congédié pour juste cause.

(b) **Ne retourne pas au travail lors du rappel.** Ne retourne pas au travail lorsque rappelé ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de la part de la Compagnie. La présente méthode de communication, ou un télégramme ou, si l'employé n'a pu être rejoint par ces moyens, une lettre enregistrée envoyée par la poste à la dernière adresse connue de l'employé constituera un effort raisonnable de la part de la Compagnie. Si en-dedans de 48 heures d'un tel avis l'employé ne se rapporte pas au travail ou n'avise la Compagnie qu'il se rapportera dans les deux semaines qui suivent ou tel que prévu à la section (c) ci-dessous et ne se rapporte pas à la date convenue, la Compagnie aura le droit de présumer que ledit employé a volontairement quitté l'emploi de la Compagnie. Lorsqu'il est nécessaire que la Compagnie obtienne de la main-d'oeuvre à moins de 48 heures d'avis et si elle est incapable de communiquer avec l'employé admissible selon l'ordre d'ancienneté, elle peut rappeler l'employé admissible suivant, et ainsi de suite, selon l'ordre de la liste d'ancienneté jusqu'à ce que l'emploi vacant soit occupé. Les employés réembauchés en de telles circonstances conserveront les fonctions qui leur sont assignées; si les employés que la Compagnie n'a pu rejoindre à temps avisent celle-ci en dedans de 96 heures de leur désir de retourner à l'emploi de la Compagnie, ils seront admissibles au rappel lors de la prochaine tâche vacante qu'ils peuvent accomplir d'une manière satisfaisante.

c) **Interruptions permises.** N'a pas été à l'emploi de la Compagnie pour une période excédant les interruptions permises décrites ci-dessous:

**Durée de service
de l'employé**

Interruption permise

Plus de 3 mois
jusqu'à 6 mois..... Période de temps équivalant
à la moitié de la durée de son
service.

Plus de 6 mois..... Période de temps équivalant à
la durée de son service,
jusqu'à concurrence de deux
ans.

Un employé qui retourne au travail dans les délais de l'interruption permise conservera l'ancienneté qu'il avait au moment de la mise à pied mais n'accumulera pas

d'ancienneté additionnelle pour la période de sa mise à pied.

(d) **Réembauchage des employés.** Un employé ayant plus de 3 mois de service qui est mis à pied et plus tard réembauché en-dedans d'une période d'un an recevra le crédit de son service antérieur.

(e) **Réembauchage des employés en période d'essai.** Les employés en période d'essai qui sont mis à pied et plus tard réembauchés recevront le crédit pour leur service antérieur s'ils complètent la période d'essai dans les neuf mois qui suivent leur date initiale d'embauchage.

12.5 Dispositions pour postulants. Les employés à qui la Compagnie enseigne à remplir des positions techniques, commerciales ou administratives peuvent être employés ou maintenus à leur emploi à des opérations dans l'usine indépendamment des dispositions des Article 12 à 16 inclusivement. Le Président du Local de l'Union sera avisé par écrit de ces nominations.

12.6 Modifications relatives à l'ancienneté. Les modifications apportées à la politique de la Compagnie relativement à l'ancienneté en vertu des dispositions des Articles 12 à 16 inclusivement ne s'appliqueront, à compter de la date de la signature de cette Convention, qu'aux employés régis par cette Convention qui sont présentement à l'emploi de la Compagnie, et aux futurs employés.

ARTICLE 13 - AVIS DE MISE A PIED

(a) **Avis de mise à pied.** Les employés recevront un avis de mise à pied sur la base d'un avis d'un jour de travail pour chaque 6 mois complets de service; l'avis minimum sera de deux jours ouvrables avec un maximum de 5 jours ouvrables. La garantie pour les semaines durant lesquelles survient la mise à pied sera telle que prévue à l'Article 10.6(b).

Lors d'une mise à pied en raison d'un échec durant une période d'essai, tel que spécifié à l'Article 14.1(a), les jours travaillés faisant partie de la période d'essai seront débités du nombre de jours requis pour l'avis de mise à pied.

Les dispositions de cette section ne peuvent être exercées qu'une fois par période de 12 mois consécutifs. Si les

employés sont de nouveau mis à pied dans cette même période de 12 mois ils auront droit à un avis de deux jours ouvrables et à la garantie telle que spécifiée à la Section 10.6(b) pour la semaine durant laquelle l'avis est donné.

Un employé absent au moment où il aurait autrement reçu un avis de mise à pied, recevra confirmation écrite de l'avis de mise à pied, expédiée à sa dernière adresse connue et copie de la confirmation sera remise au Président du Local de l'Union.

(b) **Fermeture de la succursale.** Dans l'éventualité de la fermeture de la succursale ou d'une partie substantielle de la succursale résultant directement d'un cas fortuit, d'un incendie, d'une inondation, d'une épidémie chez les bestiaux, ou de tout conflit ouvrier ou grève qu'il soit interne ou externe, l'avis de mise à pied ci-haut défini sera, pour les employés concernés, de deux jours au minimum et de cinq jours au maximum.

ARTICLE 14 - MISES A PIED ET RAPPELS

14.1(a) Ordre de la mise à pied. S'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre, la mise à pied se fera dans l'ordre suivant:

Premièrement: Les employés en période d'essai, pourvu cependant que les employés ayant complété la période d'essai qui demeurent puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante, ou puissent se qualifier pour le travail requis dans le plus court délai raisonnable. Ceux qui peuvent se qualifier dans le plus court délai raisonnable auront l'opportunité de le faire. Ceux à qui cet essai est accordé doivent démontrer dans un délai d'une semaine qu'ils pourront accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

Deuxièmement: Les employés ayant de l'ancienneté, par ordre d'ancienneté, pourvu que les employés maintenus au travail puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Les employés ayant plus d'ancienneté qui pourront se qualifier pour le travail requis dans le plus court délai raisonnable auront l'opportunité de le faire. Ceux à qui cet essai est accordé doivent démontrer dans un délai d'une semaine qu'ils pourront accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

(b) Ordre du rappel. Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée, l'ordre du rappel sera le suivant:

Les employés ayant de l'ancienneté, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

(c) Liste des mises à pied et des rappels. Il peut être convenu localement entre la Compagnie et le Président de l'Union que les noms des employés qui sont mis à pied ou rappelés soient mis à la disposition du Président de l'Union le jour même où les employés sont avisés ou la veille de ce jour. Une liste des noms de ces employés sera remise au Président de l'Union en-dedans d'un jour ouvrable suivant la remise des avis.

14.2 Manque temporaire de travail. Lors d'une réduction temporaire de travail la Compagnie s'efforcera de réduire les heures de travail avant de procéder à une mise à pied pourvu cependant qu'une telle mesure soit compatible avec les besoins de l'entreprise et qu'elle n'implique pas le paiement d'heures garanties.

14.3 Mise à pied et rappel pendant une période de maladie. Les employés qui sont absents de leur travail pour cause d'accident ou de maladie et qui sont mis à pied n'accumuleront pas d'ancienneté durant la mise à pied. Les employés rappelés mais qui sont incapables de reprendre le travail pour cause d'accident ou de maladie accumuleront l'ancienneté pour la période de temps qu'ils auraient travaillée jusqu'à concurrence de la limite de temps correspondant à leur ancienneté tel qu'énoncé à l'Article 16.6 L'ancienneté ne s'accumulera pas au-delà de l'accumulation maximum d'un employé qui n'est pas mis à pied alors qu'il est absent pour cause d'accident ou de maladie.

ARTICLE 15 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

15.1 Promotions et emplois vacants. Les emplois vacants au sein de l'unité de négociation seront remplis par promotion sur la base de l'ancienneté, pourvu que les employés possèdent les qualifications appropriées pour les tâches et puissent se qualifier dans le plus court délai raisonnable.

Dans les cas douteux, la Compagnie consent à discuter de la question avec le Président de l'Union. Toutes les promotions seront sur une base d'essai jusqu'à ce que l'employé promu ait démontré qu'il peut accomplir la tâche d'une manière satisfaisante.

d'une manière satisfaisante.

15.2 Transfert entre les usines. Une personne transférée des sections mentionnées à l'Article 2.1 d'une unité ou filiale de la Compagnie à une autre, recevra pour fins d'ancienneté le crédit de son service accumulé, tel que reconnu par Canada Packers. Cependant, si l'unité ou filiale fut acquise ultérieurement à la formation de la Compagnie, le crédit de son service accumulé, pour fins d'ancienneté, comptera de la date de l'acquisition. Dans chaque cas, la reconnaissance de l'ancienneté sera sujette à la ratification par la Direction et le Local de l'Union à l'usine où cet employé est transféré.

ARTICLE 16 - ABSENCE AUTORISÉE DU TRAVAIL

16.1 Congé sans solde. Sous réserve des exigences de l'entreprise, un congé sans solde jusqu'à concurrence d'un an sera accordé par la Compagnie sur demande écrite d'un employé pourvu que les raisons invoquées dans la demande soient suffisantes. Si un congé sans solde est accordé, l'employé en sera avisé par écrit et copie de cet avis sera remise à l'Union. L'ancienneté s'accumulera pour les premiers 30 jours de ce congé sans solde. Un employé qui revient d'un congé sans solde sera assigné au travail qu'il accomplissait antérieurement ou à un autre à taux égal, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante.

16.2 Comparution en Cour. Un employé sommé de comparaître ou d'agir comme juré ou un employé qui a été assigné par subpoena pour comparaître en qualité de témoin, sera payé la différence entre ce qu'il aurait gagné pour ses heures cédulées à son taux de paye et l'indemnité reçue de la Cour. Les employés devraient prévenir leur contremaître dans le plus bref délai possible suivant la réception de l'avis de leur assignation comme juré ou suivant la réception du subpoena les assignant de comparaître en qualité de témoins. La Compagnie peut demander que l'employé lui remette un certificat de service émis par un officier de la Cour, avant de faire un paiement, en vertu de cette section. L'employé se rapportera au travail durant les heures régulières, alors qu'il n'est pas tenu d'être présent à la Cour.

16.3(a) Congé sans solde pour travail au service de l'Union. Au plus, un employé de la succursale, à moins qu'il ne soit autrement convenu, qui est élu ou nommé à une position régulière auprès de l'Union ou à une position régulière pour représenter T.U.A.C. auprès du Congrès du Travail du Canada ou auprès de l'un de ses corps à charte, obtiendra sur présentation d'un avis approprié un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette Convention. En-dedans d'un mois suivant avis de son désir de reprendre le travail au service de la Compagnie, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante, cet employé sera retourné à la tâche qu'il accomplissait antérieurement ou à une autre à salaire égal. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante. Les employés bénéficiant d'un tel congé accumuleront l'ancienneté pour une période maximum de six mois et de plus conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.

(b) Congé temporaire sans solde pour affaires d'Union. La Compagnie accordera sur demande écrite du Local de l'Union des congés sans solde pour assister à des cours organisés par l'Union, des conventions ou des conférences, sous réserve des conditions suivantes. Au plus, un (1) employé de la Succursale choisi par l'Union, obtiendra un congé sans solde pour une période n'excédant pas 30 jours pourvu que l'absence de cet employé n'affecte pas déraisonnablement les opérations de la Compagnie. L'Union avisera la Compagnie par écrit au moins deux jours avant le début du congé sans solde. Les demandes de prolongation d'un congé sans solde doivent être présentées avant l'expiration du congé sans solde déjà accordé, et elles seront considérées à la lumière des conditions existantes.

Lorsqu'un congé sans solde est demandé aux fins de négocier cette Convention ou de fréquenter le Collège Canadien des Travailleurs, il sera accordé sous réserve des seules dispositions de cette clause ayant trait au nombre d'employés à qui un congé sans solde peut être accordé en même temps.

Les employés bénéficiant des congés sans solde prévus par cette clause, accumuleront l'ancienneté.

(c) Congé sans solde pour fonctions publiques. Les employés élus à un Conseil Municipal, à la Législature Provinciale ou au Parlement du Canada, obtiendront un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette Convention lorsqu'ils auront démontré que leur fonction l'exige. En-dedans d'un mois, suivant avis de leur désir de reprendre leur travail au service de la Compagnie, ces employés, compte tenu de leur ancienneté et pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante seront retournés à la tâche qu'ils accomplissaient antérieurement, ou à une autre à salaire égal, et conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où le congé leur fut accordé. Si, de toute manière l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante.

16.4 Congé payé à l'occasion d'un deuil. Un employé qui assiste aux funérailles d'un parent immédiat recevra huit heures de paye à son taux régulier pour le jour des funérailles et pour deux autres jours qui ne devront pas être pris plus tard que deux jours suivant le jour des funérailles. Ces dits paiements ne seront faits qu'à l'occasion d'une absence du travail pendant ses jours de travail régulier ou ce qu'auraient été ses jours de travail régulier s'il n'avait obtenu de congé sans solde pour rendre visite à ce parent malade. Pour les fins de cette clause l'expression "parent immédiat" sera interprétée comme suit: épouse, époux, fille, fils, mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grand-mère, grand-père.

16.5 Accident - Garantie quotidienne. Un employé blessé pendant son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire le jour de l'accident pour les heures qu'il aurait travaillées mais qu'il a forcément perdues et/ou jusqu'à concurrence de trois absences ultérieures en-dedans de six semaines à compter de la date de l'accident si, conséquemment à cette blessure, il est renvoyé chez lui, doit aller à l'hôpital ou s'absente pour un traitement médical selon les instructions du département médical ou, si la chose n'est pas possible, sur l'ordre d'un représentant de la Compagnie. Les montants perçus de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour cette blessure durant les périodes ci-haut mentionnées seront déduits des bénéfices auxquels il a droit en vertu de cette section.

16.6 Absence à cause d'accident ou de maladie. Si un employé est absent à cause d'accident ou de maladie, son ancienneté s'accumulera pendant son absence du travail jusqu'à concurrence de la limite de temps correspondant à son ancienneté tel qu'énoncé à la Section 12.4(c) "Interruptions Permisses", sauf qu'un employé ayant deux ans de service ou plus accumulera de l'ancienneté pour une période équivalant à la durée de son service jusqu'à concurrence de quatre ans et il sera retourné à la tâche qu'il accomplissait antérieurement ou à une tâche à taux égal à cette dernière, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante. Les demandes de réintégration soumises après l'expiration des périodes d'interruptions permises seront considérées selon leurs mérites.

**ARTICLE 17 - PRIMES DE QUARTS
IRREGULIERS ET DE FIN DE SEMAINE**

17.1 Prime de quarts irréguliers. La Compagnie convient de payer une prime de trente-cinq cents (35¢) l'heure à tous les employés travaillant des quarts commençant entre 15 heures et 3 heures. Les employés travaillant des quarts commençant entre 10 heures et 15 heures recevront la même prime pour toutes les heures travaillées après 15 heures.

Cette prime ne sera pas considérée comme faisant partie du taux de base de ces employés.

17.2 Prime du samedi et du dimanche. Les employés permanents qui sont cédulés pour travailler les samedis et/ou les dimanches de calendrier seront payés une fois et demie leurs taux réguliers pour toutes les heures cédulées travaillées lors de ces jours et ces heures seront considérées comme heures cédulées aux taux réguliers pour les fins du calcul de la garantie, tel que spécifié à la Section 10.6. Le paiement du taux de temps et demi ne sera pas effectué lorsque le taux de surtemps de temps double pour travail accompli un jour de fête publique, tel que stipulé à la Section 11.1(d), est applicable.

ARTICLE 18 - PÉRIODES DE REPOS

La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de 15 minutes chacune durant les quarts du matin et de

l'après-midi pourvu que la période de travail du quart excède 2½ heures. A l'occasion de temps supplémentaire, une période de repos de 15 minutes sera accordée pourvu que ce temps supplémentaire excède 2½ heures depuis le retour de la deuxième période de repas. L'Union convient que, sauf, dans les cas de nécessité personnelle, les employés ne demanderont pas de temps de repos additionnel pendant la journée de travail. L'Union convient qu'il ne doit pas y avoir abus concernant les périodes de repos.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.1 Vacances calculées au 1er avril. Les vacances seront basées sur le service calculé jusqu'au 1er avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

(a) **Premières vacances.** Les employés qui n'ont pas eu leurs premières vacances recevront des vacances sur la base d'un cinquante-deuxième (1/52) d'une semaine de vacances avec paye pour chaque semaine de service calculée au 1er avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

(b) **Échelle des vacances.** L'année suivante et les années subséquentes, les employés recevront des vacances avec paye, basées sur les années de service comme suit:

Après un an de service	2 semaines
Après cinq ans de service	3 semaines
Après dix ans de service	4 semaines
Après vingt ans de service	5 semaines
Après vingt-cinq ans de service	6 semaines

(c) **Méthode pour calculer la paye de vacances.** Pour les employés, la paye de vacances pour chaque semaine de vacances sera l'équivalent des heures normales hebdomadaires aux taux réguliers de salaire, pourvu, que ce montant soit réduit de un cinquante-deuxième (1/52) pour chaque semaine d'absence, sauf les absences dans les cas suivants:

(1) Avec permission, jusqu'à 30 jours par année.

(2) Pour cause de maladie, jusqu'à 30 jours par année ou pour des périodes plus longues pendant lesquelles un employé a droit de recevoir la paye d'indemnité pour maladie selon le plan de la Compagnie.

- (3) Jusqu'à un maximum d'une année pour accident sujet à compensation.
- (d) **Employés complétant le service requis après le 1er avril.** Les employés qui, après le 1er avril et avant la fin de l'année de calendrier, complètent les années de service requises les rendant admissibles à une semaine additionnelle de vacances, selon l'échelle des vacances énoncée à la Section (b) ci-dessus, deviendront admissibles à cette semaine additionnelle de vacances, lorsqu'ils auront complété les années de service requises. Si les circonstances le permettent cette semaine pourra être accordée plus tôt dans l'année.

19.2 Temps de vacances. Les vacances peuvent être accordées à tout moment sous réserve des besoins de l'entreprise, cependant la Compagnie fera un effort sincère pour accorder les vacances aux moments demandés par les employés. Les employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département devraient avoir la préférence quant au choix. Les employés ayant droit à des vacances seront avisés de la période de leurs vacances aussi longtemps à l'avance que possible.

19.3 Vacances lors de la cessation de l'emploi. Les employés ayant 3 mois ou plus de service qui quittent l'emploi de la Compagnie pour quelque raison que ce soit auront droit, lors de leur départ, de recevoir le crédit des vacances non utilisées auxquelles ils peuvent avoir droit, conformément à ce qui suit:

- (a) Pour les employés qui n'ont jamais reçu de vacances, un cinquante-deuxième (1/52) d'une semaine de vacances avec paye pour chaque semaine de service.
- (b) Pour les employés qui ont déjà pris une ou plusieurs vacances:
- (1) Les vacances avec paye auxquelles ils étaient admissibles au 1er avril précédent.
 - (2) Un cinquante-deuxième (1/52) de l'échelle des vacances applicable dans chaque cas au moment de la cessation de l'emploi pour chaque semaine de service calculée depuis le 1er avril précédent.
- (c) Les employés qui sont mis à pied et qui ont droit à des vacances avec paye tel qu'énoncé ci-dessus, peuvent laisser leur paye de vacances aux soins de la Compagnie pour une période n'excédant pas six mois.

19.4 Aucune accumulation de vacances. A l'exception des dispositions qui suivent chaque employé prendra des vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient admissible pour ces vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

- (a) Un employé admissible à la 4^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème} semaine de vacances, après arrangement avec son contremaître, peut accumuler la 4^{ème} et/ou la 5^{ème} et/ou la 6^{ème} semaine de vacances d'année en année afin de les prendre à une date ultérieure convenant à la Compagnie qui tiendra compte des désirs de l'employé. Ces vacances accumulées ne peuvent être prises qu'en semaines complètes ou multiples de celles-ci et devront être prises avant que l'employé ne prenne sa retraite.
- (b) Lorsque l'indemnité en maladie est payée à un employé dont l'absence du travail a commencé avant sa période de vacances et se continue durant cette période, et:
 - (1) qu'il ne retourne pas au travail avant la fin de l'année de calendrier durant laquelle l'absence a commencé, ou
 - (2) qu'il retourne au travail trop tard dans l'année de calendrier pour lui permettre de réenregistrer ses vacances, toute partie ou totalité de ses trois premières semaines de vacances sera accumulée et réenregistrée pour l'année suivante. Ces vacances accumulées seront accordées sous réserve des besoins de l'entreprise, cependant la Compagnie fera un effort sincère pour accorder les vacances aux moments demandés par les employés, à condition qu'elles n'entravent pas l'enregistrement des vacances régulières de l'année courante.

Lorsqu'une partie ou la totalité des trois premières semaines de vacances d'un employé est accumulée, tel que mentionné ci-dessus, pour l'année suivante mais ne peut être réenregistrée de façon à être prise au 31 décembre de cette année, l'employé recevra la paye de vacances au lieu des vacances.

ARTICLE 20 - SÉCURITE ET SANTÉ

La Compagnie prendra des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de

leur emploi. Des appareils protecteurs sur la machinerie et autres appareils jugés nécessaires dans le but de protéger adéquatement les employés contre les accidents seront fournis par la Compagnie. Ceci ne doit cependant pas être interprété comme incluant les articles personnels, comme les bottes de sécurité, ou tout autre article qui devient la propriété personnelle de l'employé. Advenant que ces dispositions raisonnables ne soient pas appliquées, ou que ces appareils protecteurs ne soient pas fournis, le cas peut être sujet aux procédures de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 21 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DE COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL

21.1 Couteaux. La Compagnie maintiendra sa pratique de fournir les couteaux, fusils, pierres à aiguiser et crochets qui sont nécessaires pour le travail des employés qui les utilisent, le tout sujet à l'établissement de règlements nécessaires à la prévention des abus. Les outils et l'équipement de travail demeureront la propriété de la Compagnie.

21.2 Renouvellement des licences. La Compagnie remboursera les employés pour le renouvellement des licences requises nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

21.3 Aiguisage des couteaux. La Compagnie accordera des périodes de temps aux employés pour aiguiser les couteaux nécessaires à l'accomplissement du travail qui leur est assigné, et ce temps sera cédulé ou traité par le contremaître comme n'importe quelle autre tâche pour laquelle il est responsable, ou mettra à leur disposition des couteaux aiguisés pour l'accomplissement du travail qui leur est assigné.

21.4 Vêtements de travail. Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie continuera sa pratique de fournir et de nettoyer les vêtements extérieurs de travail qui sont lavables.

Les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté qui achètent, par l'intermédiaire de la Compagnie, un gilet ou manteau protecteurs contre le froid, pour utilisation au travail, recevront jusqu'à concurrence de 16,00 \$ d'allocation pour cet achat. Les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté qui achètent ainsi ces vêtements recevront un remboursement jusqu'à concurrence de 16,00 \$ pour cet achat lorsqu'ils atteindront 6 mois d'ancienneté. Pour

tout achat ultérieur les employés n'auront de nouveau droit à cette allocation qu'après 3 ans à compter de la date de leur achat précédent en vertu de ces dispositions. Le nettoyage de ces vêtements incombe à l'employé.

21.5 Chaussures de sécurité. Les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté qui achètent, par l'intermédiaire de la Compagnie, des chaussures de sécurité pour utilisation au travail, recevront jusqu'à concurrence de 25,00 \$ d'allocation pour cet achat. Les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté qui achètent ainsi ces chaussures recevront un remboursement jusqu'à concurrence de 25,00 \$ pour cet achat lorsqu'ils atteindront 6 mois d'ancienneté. Pour tout achat ultérieur, les employés n'auront de nouveau droit à cette allocation qu'après 1 an à compter de la date de leur achat précédent en vertu de ces dispositions.

**ARTICLE 22 - INDEMNITÉ EN
MALADIE ET RÉGIME DE BIEN-ÊTRE**

22.1 Indemnité en maladie. Dès la première semaine complète de paye suivant la date de la ratification, les montants d'indemnité en maladie seront les suivants:

Groupe 1

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire payé est de 10,50 \$ l'heure ou moins)
250,00 \$/semaine

Groupe 2

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire payé est supérieur à 10,50 \$ l'heure mais inférieur à 11,99 \$ l'heure)
270,00 \$/semaine

Groupe 3

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire payé équivaut ou est supérieur à 11,99 \$ l'heure)
305,00 \$/semaine

L'échelle de service pour la durée des paiements est la suivante:

3 mois jusqu'à 5 ans de service	16 semaines
5 ans jusqu'à 7 ans de service	26 semaines
7 ans jusqu'à 10 ans de service	34 semaines
10 ans de service et plus	52 semaines

La période d'attente de trois jours ne s'appliquera pas dans le cas d'un employé qui est hospitalisé durant la période d'attente par suite de maladie ou d'accident.

Dans les mois où des primes sont requises des employés qui ont trois mois ou plus de service, la Compagnie paiera pour chaque employé, les premiers quatre dollars (\$4.00) de la prime requise de l'indemnité en maladie, et le solde des primes requises continuera d'être payé sur la base actuelle du partage du coût.

22.2 Assurance-vie. Les employés admissibles seront protégés par une assurance-vie de 15 000,00 \$.

La Compagnie paiera la prime totale de l'assurance-vie collective.

Lorsqu'un employé est mis à pied, la protection appropriée demeurera en vigueur pour une période de trois mois de calendrier suivant le mois durant lequel survient la mise à pied.

22.3 Assurance-Maladie Complémentaire. Le régime d'Assurance-Maladie Complémentaire demeurera en vigueur pour la durée de cette Convention, à l'exception des bénéficiaires qui feront partie de n'importe quel plan obligatoire du gouvernement.

ARTICLE 23 - RÉGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES

Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention à l'autre partie qui, de quelque façon que ce soit, enfreigne les lois, ordonnances ou règlements émis par ou sous l'autorité du Gouvernement du Canada ou celui de la Province de Québec, ou par une agence qui de temps à autre peut être mandatée par l'un de ces gouvernements avec juridiction sur les salaires, bonis, heures, conditions de travail ou autres matières connexes.

ARTICLE 24 - AVIS DE L'UNION

A moins d'entente locale contraire, la Compagnie convient de fournir un tableau d'affichage à chaque usine pour les besoins de l'Union. Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie convient de permettre aux Officiers de l'Union, qui sont des employés de la Compagnie, d'afficher sur les tableaux habituellement utilisés à cette fin des avis d'assemblées de l'Union ou autres avis susceptibles d'intéresser les membres de l'Union pourvu que tous ces avis soient préalablement approuvés par le Directeur de la Succursale. L'Union convient de s'abstenir de distribuer tout autre avis ou publication sur la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 25 - GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

25.1 Ralentissement ou interruption de la production.

Il est convenu que pendant la durée de cette Convention l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera aucun ralentissement ou autre diminution ou restriction de production ni aucune ingérence dans le travail dans ou autour de la succursale ou de la propriété de la Compagnie et que les employés ne participeront pas à de telles actions.

25.2 Grèves ou contre-grèves pendant la durée de la Convention.

Il est convenu que pendant la durée de cette Convention, l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera une grève des employés régis par cette Convention, et que les employés ne participeront pas à une telle action. Il est convenu que pendant la durée de cette Convention, il n'y aura pas de contre-grève de la part de la Compagnie.

25.3 Votes de grève. L'Union convient qu'aucun vote de grève ne sera pris par les membres du Local de l'Union pendant la durée de cette Convention ou au cours de négociations avec la Compagnie pour le renouvellement ou la prolongation de celle-ci.

25.4 Grèves ou contre-grèves durant les négociations.

Il est convenu que pendant le cours des négociations pour le renouvellement ou l'extension de cette Convention, l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera une grève des employés et que les employés ne participeront pas à une telle action avant qu'un effort n'ait été fait de bonne foi pour régler tous les différends par voie de conciliation ou de toute autre forme de médiation. Il est convenu que durant cette période il n'y aura pas de contre-grève de la part de la Compagnie.

ARTICLE 26 - FERMETURE DE LA SUCCURSALE

1. Lorsqu'il devient nécessaire de fermer la succursale ou une partie importante de la succursale et qu'on ne s'attende pas que les employés affectés soient réembauchés, une allocation de séparation sera versée aux employés sous réserve des conditions suivantes:

(a) Qu'ils aient un an ou plus d'ancienneté.

- (b) Qu'ils soient à l'emploi actif de la Compagnie et accumulent de l'ancienneté ou qu'ils aient été mis à pied en-dedans de la période de trente jours précédant la date de l'avis de fermeture. Les employés en congé sans solde jusqu'à un an, ainsi que les employés recevant une compensation de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, ou ceux absents pour cause de maladie auront droit à l'allocation de séparation, pourvu qu'ils n'aient pas été absents du travail au-delà des limites de temps correspondant à l'ancienneté tel que défini à la Section 12.4.
- (c) Qu'ils n'aient pas refusé une offre d'emploi de la Compagnie dans la même succursale ou dans une autre unité de l'entreprise dont l'emplacement est raisonnablement accessible de l'endroit d'où les employés sont remerciés de leurs services.
- (d) Qu'ils n'aient pas refusé une offre d'emploi dont les exigences ne sont pas substantiellement différentes du travail accompli antérieurement et à condition que l'on ne puisse pas raisonnablement s'attendre qu'ils accomplissent le travail offert d'une manière satisfaisante.
- (e) Qu'il ne leur ait pas été accordé la pension de retraite.
- (f) Qu'ils n'aient pas été transférés à une autre usine.
- (g) Que la fermeture ne soit pas provoquée par une guerre, une grève, une grève spontanée, un arrêt de travail, un ralentissement de la production ou autre arrêt de travail, un incendie, une action du gouvernement ou un cas fortuit.
- (h) Qu'afin de se qualifier à l'allocation de séparation les employés continueront de travailler d'une manière satisfaisante aussi longtemps que requis.
- (i) L'échelle d'allocation de séparation sera la suivante:

**Années de
service
complétées**

Montant

1	380,00 \$
2	460,00

3	650,00
4	840,00
5	1 060,00
6	1 270,00
7	1 470,00
8	1 690,00
9	1 890,00
10	2 120,00

11 à 20 L'allocation de dix années plus 335,00 \$ pour chaque année au-dessus de dix.

21 et plus L'allocation de vingt années plus 425,00 \$ pour chaque année au-dessus de vingt.

De plus, les employés auront droit à un supplément basé d'après les années révolues d'âge et de service, au moment de la fermeture. Ceux dont ces années d'âge et de service mises ensemble totalisent 65, recevront un supplément de 2 500,00 \$, ainsi qu'un montant additionnel de 125,00 \$ pour chaque année excédant ce total de 65.

2. Les employés en acceptant la paye de séparation en vertu des dispositions de cette clause, perdront par le fait même leur ancienneté et mettront fin à leur relation d'emploi avec la Compagnie et n'auront plus aucun droit en vertu de cette Convention ou en vertu de n'importe quelle autre Convention entre les parties signataires.

Advenant qu'une partie de la succursale demeure en opération, les employés admissibles à recevoir l'allocation de séparation pourront choisir de demeurer sur la liste d'ancienneté en vue d'un rappel possible. La Compagnie conservera l'allocation de séparation de ces employés aussi longtemps qu'ils seront admissibles au rappel.

Les employés admissibles à recevoir l'allocation de séparation qui choisissent de demeurer sur la liste d'ancienneté, tel que prévu ci-dessus, auront droit d'être rappelés en vertu des dispositions de l'Article 12.4(c), sauf que la période d'interruption permise équivaudra à la durée du service jusqu'à concurrence de trois (3) ans.

Durant ce temps, l'employé peut demander à être payé sous réserve des dispositions du paragraphe ci-dessus. Ceux réembauchés sur cette base recevront le crédit de leur ancienneté jusqu'au moment de leur mise à pied mais n'accumuleront aucune ancienneté additionnelle durant la période de mise à pied.

3. Considérant les paiement effectués selon cette clause, l'avis de mise à pied tel que prévu à l'Article 13 sera un minimum de deux jours et un maximum de cinq jours, à compter de la date à laquelle l'avis de fermeture est donné.

4. La Compagnie continuera de contribuer aux régimes d'Assurance-Vie Collective, de Soins Dentaires et d'Assurance-Maladie Complémentaire, en ce qui concerne les employés admissibles à l'allocation de séparation selon cet Article. Ces contributions continueront pendant une période allant jusqu'à six mois suivant le mois dans lequel l'usine est fermée et seront faites sur la base existante au moment de la fermeture.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.1 Cette Convention sera en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 30 avril 1986 et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit, dans un délai de pas plus de 90 jours et de pas moins de 30 jours avant la date d'expiration avis de son intention de terminer ou d'amender cette Convention.

27.2 Pendant la période de négociation résultant des dispositions ci-haut mentionnées, cette Convention demeurera en vigueur et effet.

ARTICLE 28 - INTERPRETATION LOCALE ET ADMINISTRATION

Toutes les parties à cette Convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation et l'administration des dispositions de cette Convention dans son application à chaque usine incombe au Local de l'Union et à la Direction de la succursale.

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.

En procédant à la signature de la Convention qui précède les parties aux présentes reconnaissent que des règles rigides ne peuvent d'elles-mêmes assurer la coopération mutuelle que les deux parties reconnaissent essentielle au bien-être de l'entreprise aussi bien qu'à celui des employés. Il est donc d'importance capitale pour tous les intéressés que l'esprit de cette Convention soit observé aussi fidèlement que les termes écrits.

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

Signé à Québec, ce *je* jour de *novembre* 1984.

POUR TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

POUR CANADA PACKERS INC.

Henry Savard *Guy Gosselin*
Luquette Lamondor