

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09680-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27589-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-12-11	85-12-20		85-05-01	87-04-30	70	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce FAT COI CTC FTQ section locale 625 Att.: Mme Huguette Plamondon 4645 rue d'Iberville Montréal, Qué H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Charcuterie Tour Eiffel Inc 2095 rue Monterey Chomedey, Qué H7L 3T6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 6318 (8) Affiliation 7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes par conséquent retourné
 Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **CÉline Carette /sg**
 Date: **86-01-08**

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

003 (094)

RECHERCHE
SECTION LOCALE 625

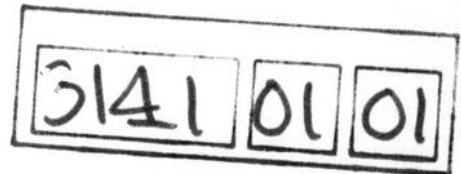


27589-03

1985 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



Handwritten signature or initials

CHARCUTERIE TOUR EIFFEL INC.
CHOMEDEY (QUÉBEC)

'85 DEC 20 10:37

Faint vertical stamp or text

ET

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
(FAT-COI, CTC, FTQ)
SECTION LOCALE 625



TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
Préambule	1
Article 1 - Reconnaissance	1
Article 2 - Unité de négociation	2
Article 3 - Direction	3
Article 4 - Règlement des griefs	3
Article 5 - Sécurité syndicale	7
Article 6 - Vacances	8
Article 7 - Assurance-collective	10
Article 8 - Jours fériés	11
Article 9 - Heures de travail	12
Article 10 - Garantie hebdomadaire	15
Article 11 - Ancienneté	16
Article 12 - Absence payée	21
Article 13 - Outils, aiguisage des couteaux et vêtements de travail	22
Article 14 - Sécurité et Santé	24
Article 15 - Général	25
Article 16 - Salaires	26
Article 17 - Méthodes de Travail	28
Article 18 - Règlementation gouvernementale	29
Article 19 - Cessation d'emploi pour fermeture d'usine	29
Article 20 - Interpretation et administration	29
Article 21 - Durée de la convention	30
Annexe "A" (1) - Classification et taux horaire régulier	31
Annexe "A" (2) - Classification des tâches	32
Annexe "B" - Programme des heures	34
Annexe "C" - Vêtements de travail	35
Annexe "D" - Ancienneté des salariés	36

1985 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: CHARCUTERIE TOUR EIFFEL INC.
Chomedey (Québec)

et/ou son successeur

ci-après appelée "l'employeur"

Et: **UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE** (United Food and
Commercial Workers International Union), affiliée
à la FAT-COI et au Congrès du Travail du Canada
(CTC), ou son successeur à la suite d'une fusion
ou d'une affiliation, pour et au nom de la section
locale 625 représentant les salariés de **Charcuterie
Tour Eiffel Inc.**

ci-après appelée "l'Union"

PREAMBULE

Reconnaissant que le progrès de l'entreprise et celui des salariés dépend 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 l'employeur et l'Union, de définir les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de l'employeur et des salariés représentés par l'Union.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 L'employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de l'entreprise pour son usine située au 2095 Monterey, Laval, à l'exception des personnes exclues par le code du travail en accord avec l'accréditation émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

1.02 L'employeur ne négocie collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ces salariés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLES 1 - RECONNAISSANCE (suite)

- 1.03 L'employeur convient de ne faire aucune entente individuelle qui soit contraire aux dispositions et buts de cette convention avec un salarié ou groupe de salariés visés par cette convention, ou futurs salariés, à moins que le tout ne soit ratafié au préalable par le délégué en chef ou président de l'Union ou, en son absence, par son représentant désigné.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

- 2.01 **Représentants de la direction:**
L'employeur fournit à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres et surveillants (superviseurs). Une copie de ladite liste ainsi que de tout changement est affichée sur le tableau d'affichage.
- 2.02 A l'exception des tâches actuellement accomplies par le contremaître pour la préparation du départ des opérations, du cartonnage, du déplacement des chariots, du départ des barrattes à jambon, du contrôle et de la vérification des appareils de production et de l'inspection d'usine les fins de semaines, l'employeur convient que pendant la durée de cette convention, les salariés exclus par cette convention ne peuvent accomplir le travail normalement fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) retards;
 - b) absence temporaire de nature imprévue n'excédant pas quatre (4) heures;
 - c) entraînement des salariés au travail;
 - d) cas d'urgence (cas fortuits).
- 2.03 **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 fait les substitutions nécessaires chaque fois qu'il y a lieu.

ARTICLE 3 - DIRECTION

- 3.01 **Droits de la direction:**
Sous réserve des seules dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, les produits à être manipulés, l'emploi, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, les règlements, le renvoi et tout autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés pour juste cause appartiennent uniquement à la direction de l'employeur.
- 3.02 L'employeur et l'Union conviennent qu'il n'y a aucune discrimination contre les salariés concernant leurs croyances religieuses ou politiques, leur nationalité, leur sexe, leur couleur, leur foi ou leur âge, ou leur participation à quelque organisations.
- 3.03 Aucune discrimination, intimidation ou coercition (action de contraindre) d'aucune sorte n'est exercée envers un salarié ou envers un officier ou un délégué de l'Union. Sous réserve des dispositions de convention, 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.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS

- 4.01 **Objet:**
L'employeur et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grief satisfaisante dont le but est de régler autant de griefs que possible promptement et sur-le-champ. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après se font paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction.
- 4.02 **L'employeur reconnaît les délégués:**
L'Union s'engage à nommer ou à élire et l'employeur à reconnaître les délégués qui sont des salariés (excluant les salariés en période d'essai) de l'employeur, pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués doit être remise à l'employeur. Les départements sont: production, emballage et expédition. L'Union doit aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.
- 4.03 **Comité des griefs:**
L'Union s'engage aussi à nommer ou à élire un comité des griefs composé de trois (3) salariés (excluant les salariés en période d'essai) de l'employeur, pour traiter des questions qui ne pourraient être réglées à la première et deuxième étape décrite à la section 4.04 qui suit.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.03 Comité des griefs: (suite)

Le comité des griefs doit inclure le délégué en chef ou le président du Local en plus de deux (2) autres membres. Une liste des membres du comité des griefs est remise à l'employeur. L'employeur est avisé immédiatement, par écrit, de tout changement dans cette liste.

4.04 Etapes des griefs:

Les griefs allégués sont réglés progressivement de la manière suivante:

Première étape:

Le délégué du département ou en son absence le délégué en chef soumet le grief au contremaître ou le représentant désigné. Si le grief relève du taux de salaire d'un salarié, le président ou le délégué en chef en est avisé.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre, l'employeur répond au grief.

Deuxième étape:

A défaut d'un règlement, le délégué en chef ou le président de l'Union, accompagné du délégué du département concerné peuvent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus à la première étape, soumettre le grief au surintendant ou son représentant désigné.

Le grief présenté à cette étape est soumis par écrit.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, l'employeur répond, par écrit au grief.

Troisième étape:

A défaut d'un règlement, le délégué en chef ou le président de l'Union peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus à la deuxième étape, soumettre le grief, par écrit, au directeur de l'usine ou son représentant désigné.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, une rencontre a lieu entre le comité des griefs et le directeur de l'usine ou son représentant désigné. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un salarié) peut participer à cette rencontre.

L'employeur répond, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé, chaque partie a le droit de soumettre le litige à un arbitre unique dans les quinze (15) jours suivant l'expiration des délais, conformément à la section 4.06 de cet article.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

S'ils le désirent ou à la demande de l'une des parties, le salarié ou les salariés lésés peuvent être présents aux rencontres décrites aux trois (3) étapes ci-dessus mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision à n'importe quelle étape mentionnée plus haut, cette décision sera finale et liera les parties, et est rétroactive à la date originale à laquelle l'erreur fut commise ou à une indemnité moindre, s'il s'agit d'un grief à incidence monétaire et selon ce qui est justifié par les circonstances.

4.05

Assemblées du comité des griefs:

Les assemblées du comité des griefs sont tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise et peuvent être tenues durant les heures normales de travail après entente entre la direction de l'usine et le délégué en chef ou le président du Local. La Compagnie paie 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 Compagnie.

NOTE:

Aux fins de cet article, le terme "jours ouvrables" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'Article 8.

4.06

Arbitrage unique:

A l'échéance des délais précités, les parties auront dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties pourra requérir la nomination d'un tel arbitre par le Ministère du Travail, conformément au Code du Travail. La décision de l'arbitrage est finale et lie les parties qui s'engagent, à en assurer immédiatement l'exécution.

4.07

Dès qu'il aura été nommé, l'arbitre procédera avec diligence et son mandat se limitera à décider du grief tel que soumis. Il n'aura donc aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective. Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief, en tout ou en partie, il peut, en outre, statuer dans sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris l'intérêt au taux légal et des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

4.08

Les honoraires de l'arbitre sont payables à parts égales par l'employeur et l'Union.

4.09

Les parties pourront par consentement écrit prolongé les délais entre les étapes de la présente procédure de grief.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 4.10 Tout salarié rétrogradé, suspendu ou congédié, peut s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et à l'arbitrage unique, s'il y a lieu dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis reçu.
- 4.11 L'employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré comme nul et non avenue. Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et des reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus de douze (12) mois.
- 4.12 La Compagnie reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers de l'Union ont des devoirs et des responsabilités envers, et au nom de l'Union, et qu'ils doivent parfois laisser leur travail afin d'enquêter et de voir au règlement des griefs ou de discuter avec la gérance d'autres sujets concernant les salariés. L'Union reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers de l'Union sont des salariés de la Compagnie, et que comme tels ont des tâches à accomplir pour la Compagnie. Lorsqu'il devient nécessaire aux délégués ou aux officiers de l'Union de laisser leur travail afin de s'occuper des affaires ci-dessus mentionnées, il en avise leur contremaître aussi à l'avance que possible et des arrangements sont faits par ce dernier afin qu'ils puissent laisser leur travail sans perte de salaire le plus tôt possible mais dans un délai n'excédant pas deux (2) heures.
- 4.13 Pendant la durée de cette convention, l'employeur convient qu'il n'y a pas de contre-grève (lock-out). L'Union convient qu'elle n'autorise, n'encourage et ne dirige aucun ralentissement de travail, arrêt de travail ou grève et que les salariés ne sauraient participer à de telles actions pendant la durée de cette convention ou durant les négociations en vue de la renouveler ou de la prolonger.
- En accord avec le Code du Travail de la province de Québec, il est convenu que pendant la durée de cette convention les salariés ne peuvent faire la grève ni participer à des ralentissements de travail ou arrêts de travail ni entraver les opérations de l'usine.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE**5.01 Retenue syndicale:**

Sur réception d'une autorisation écrite signée par les salariés, l'employeur déduit de la paye desdits salariés:

a) Les frais d'adhésion:

Cette déduction est faite de la paye d'un salarié dans la semaine suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation a été reçue par l'employeur.

b) Les cotisations syndicales:

Cette déduction est effectuée hebdomadairement pour les nouveaux salariés à compter de la première (lière) paye et pour les autres salariés sur une base hebdomadaire, et

c) Les contributions spéciales du salarié:

Ces déductions sont faites de la paye du salarié la semaine suivant immédiatement la réception d'une telle autorisation de l'Union.

5.02**Membres:**

L'employeur convient que c'est 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 leur premier jour de travail.

Paiement:

Tous les salariés membres de l'Union doivent payer leurs frais d'adhésion, leurs cotisations et leurs contributions spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 5.01, alinéas a), b) et c) de cet article.

Un salarié n'est sujet à aucune pénalité en raison de son adhésion à l'Union ou de sa réintégration comme membre de l'Union à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues à la constitution et aux règlements de l'Union. Aucune discrimination de quelque sorte que ce soit n'est pratiquée ou permise à l'endroit des salariés qui sont ou qui deviennent membres de l'Union.

5.03**Remise des retenues:**

La Compagnie remet par le biais du bureau provincial de l'Union le montant total des déductions de tous les salariés, membres de l'Union, au secrétaire-financier de l'Union le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant lequel les déductions ont été faites, de même qu'une liste qui indique le montant déduit pour chaque salarié. L'autorisation ci-dessus mentionnée se prolongera durant les périodes de mises à pied et de réembauchage. Une copie est remise au délégué en chef.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE**5.04 Montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales:**

L'union informera l'employeur, par écrit, du montant des frais d'adhésion, 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 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles, la durée et le pourcentage de celles-ci étant déterminés par la durée de service du salarié au service de l'employeur au 31 décembre de l'année précédente et ce, conformément au paragraphe 6.02.
- 6.02 a) **Moins d'un (1) an de service:**
4% - Un (1) jour par mois complet de service accumulé (maximum 10 jours).
- b) **Plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans:**
4% - Deux (2) semaines.
- c) **Plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:**
6% - Trois (3) semaines.
- d) **Plus de dix (10) ans:**
8% - Quatre (4) semaines.
- e) **Plus de vingt-deux (22) ans:**
10% - cinq (5) semaines.
- 6.03 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'employeur entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- 6.04 Un salarié a droit à son indemnité avant son départ pour vacances annuelles.
- 6.05 Les salariés ayant un (1) an ou plus de service ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période commençant le 1er juin et se terminant le 15 septembre.
- Les salariés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence quant au choix de la date de leurs vacances, selon chaque département et/ou chaque quart, tels que stipulés à l'Annexe "D" de la présente convention.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

6.05 (suite) Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés après entente entre les salariés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles c.-à-d. les exigences du travail, le nombre de remplaçants et les suggestions des salariés.

Une liste des dates des vacances est remise à l'Union au plus tard le quinze (15) avril pour ce qui est des vacances cédulées entre le 1er juin et le quinze (15) septembre.

Une liste des dates de vacances est remise à l'Union au plus tard le quinze (15) janvier pour ce qui est des vacances cédulées à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée.

Dans l'application du choix des vacances prévu à 6.05, si un salarié refuse ou retarde de faire son choix pour ses dates de vacances durant les périodes prévues et de ce fait, cause des problèmes en ce qui concerne l'affichage de la cédule, il perd sa priorité de choix suivant l'ancienneté et sera le dernier à choisir ses dates de vacances.

L'employeur se réserve le droit de refuser toute demande de prise de vacances durant le mois de décembre de chaque année.

6.06 Lors de la cessation de l'emploi d'un salarié, celui-ci a le droit de recevoir, au moment de son départ, tout crédit de vacances qu'il n'a pas utilisé.

6.07 **Aucune accumulation de vacances:**

Sous réserve des dispositions de la section 6.05 de cet article, chaque salarié doit prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne sont pas accumulées d'année en année. Le fait de faire coïncider des semaines consécutives de vacances avec la fin d'une année civile et le début de l'année civile suivante n'est pas considérée comme une accumulation de vacances.

Le salarié qui n'a pu prendre ses vacances durant l'année en cours, dû à une absence prolongée occasionnée par la maladie ou par accident reconnu par l'assurance-maladie ou par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, a le choix de reporter ses vacances à l'année suivante s'il le désire ou en recevoir le paiement. Par la suite, si l'absence se prolonge, les vacances subséquentes lui sont automatiquement payées.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

- 6.08 Lors d'une réduction temporaire de travail et dans le but d'éviter des mises à pied, l'employeur, après entente avec l'Union, s'efforce d'envoyer en vacances les salariés ayant droit à leur 3e, 4e ou 5e semaine de vacances, selon le cas, le tout conformément à l'Article 11, Ancienneté. L'employeur doit également aviser, par écrit, l'Union de telle liste des salariés.
- 6.09 Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'Article 8, section 8.01 surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié reçoit, en plus de sa paye de vacances, un (1) jour de paye (huit (8) heures à son taux régulier) pour chaque jour férié.

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE**Assurance-collective**

- 7.01 Les bénéficiaires convenus sous le régime d'assurance-collective accident-maladie et vie entre l'employeur et l'Union tels que stipulés dans cette convention sont en vigueur à compter du 1er septembre 1985.
- 7.02 Ce régime d'assurance s'applique à tous les salariés actuels ainsi qu'aux nouveaux salariés dès qu'ils ont complété la période de probation lesquels sont sujets aux conditions d'admissibilité prévues au régime d'assurance-collective.
- 7.03 Le partage du coût pour le régime d'assurance-collective sera de cinquante pour cent (50%) pour l'employeur et cinquante pour cent (50%) pour le salarié.
- 7.04 L'employeur convient que ce régime d'assurance-collective est en vigueur à compter du 1er septembre 1985 et pour toute la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut être apporté à ce régime d'assurance-collective sans le consentement de l'Union.
- 7.05 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, les sommes d'argent de cette réduction du coût de la prime, sont créditées aux parties au prorata de leur participation, au coût de la prime, ou, après entente entre les parties, utilisées sous forme de bénéfices additionnels ajoutés au régime d'assurance-collective.

ARTICLE 7 - ASSURANCE-COLLECTIVE (suite)

- 7.05 (suite) Dans l'éventualité, où les parties ne pourraient en venir à une entente, la partie de la prime des salariés leur serait également partagée et ajoutée aux salaires de ceux-ci.
- 7.06 L'employeur convient et reconnaît que nonobstant le fait qu'il est détenteur de la police émise, pour cedit plan d'assurance-collective, cette dite police doit être considérée à toute fins pratiques comme si elle avait été émise conjointement aux deux parties.
- 7.07 Tout renseignement demandé par l'Union à la Compagnie d'assurance au sujet d'une réclamation doit être fournie à l'Union, par ladite Compagnie d'assurance, comme si le renseignement avait été demandé par la Compagnie "Charcuterie Tour Eiffel Inc."
- 7.08 L'employeur s'engage à remettre un pamphlet des bénéfices de l'assurance-collective à chaque salarié, dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de la date de la ratification (31 juillet 1985).
- 7.09 Tout salarié malade ou accidenté paiera mensuellement la prime d'assurance-groupe en entier durant son absence. Un mois après son retour au travail et ce en autant qu'il aura travaillé une période d'au moins un (1) mois pour l'employeur après son retour, l'employeur lui remboursera 50% du coût de la prime. Dans le cas de mise à pied, le salarié paie la totalité de la prime.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES

- 8.01 Onze (11) jours fériés sont reconnus et observés le jour où ils surviennent ou conformément aux dispositions de cet article, comme suit:
- | | |
|---------------------------|--|
| Jour de l'An | Fête du Travail |
| Lendemain du Jour de l'An | Action de Grâces |
| Lundi de Pâques | Noël |
| Fête de la Reine | Lendemain de Noël |
| Saint-Jean Baptiste | Jour de l'Anniversaire |
| Confédération | du salarié (à compter du 1er janvier 1986) |
- 8.02 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient durant la semaine, c.-à-d. du lundi au vendredi inclusivement et qu'il n'est pas travaillé, les salariés sont payés leur salaire hebdomadaire régulier.
- 8.03 Si l'un des jours fériés mentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, il peut, après entente entre les parties, être reporté à un autre jour. A défaut d'entente le jour férié est payé.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES (suite)

- 8.04 Le jour d'observance de tout jour férié ci-dessus mentionné peut être changé par consentement mutuel entre l'employeur et l'Union, sauf qu'un jour férié tombant un jour normal de travail ne peut être remis à un samedi ou à un dimanche.
- 8.05 Les salariés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié n'ont droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de l'employeur, ou pour tout autre bonne raison indépendante de sa volonté.
- 8.06 Les salariés mis à pied, malade, bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance maladie, ou accidentés du travail durant la semaine où survient un jour férié reçoivent huit (8) heures de paye au taux régulier pour ce jour férié, pourvu qu'il ait eu au moins une présence au travail durant la semaine où survient la fête. Les salariés mis à pied le vendredi qui précède immédiatement un jour férié qui est observé le lundi ont droit à leur paye pour le jour férié. Pour avoir droit à la paye pour le jour férié, les salariés doivent travailler durant leur avis de mise à pied.
- 8.07 Les salariés qui volontairement travaillent l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés sont payés huit (8) heures à leur taux régulier et sont payés en surplus une fois et demie (1-1/2) leur taux régulier pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 **Jours et semaine de travail:**
Huit (8) heures par jour (du lundi au vendredi inclusive-ment) constituent la journée régulière normale de travail, et quarante (40) heures par semaine constituent la semaine régulière normale de travail.
- 9.02 **Programme des heures:**
Les heures régulières de travail sont de 6:30 a.m. (début) à 15:30 et de 6:00 a.m. à 15:00 pour les désosseurs, du lundi au vendredi, avec une (1) heure pour le dîner entre 11:30 et 13:30. Toutes les autres équipes de travail sont indiquées dans l'Annexe "B" de cette convention, et aucun changement ne peut y être apporté sans le consentement de l'Union.
- 9.03 Si la période de repas d'un salarié est avancée ou retardée de plus d'une demi-heure (1/2), il est payé une demi-heure (1/2) au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04

Temps supplémentaire:

Le temps de tout salarié travaillant en sus des heures quotidiennes régulières telles que définies à la section 9.01 et en excès du programme d'heures décrites à la section 9.02 de cet article ainsi qu'à l'Annexe "B", Programme des heures, est considéré comme temps supplémentaire et payé une fois et demie (1-1/2) le taux régulier, indépendamment des heures travaillées durant cette journée ou cette semaine.

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

Lorsque la Compagnie doit faire appel à des salariés autres que ceux qui accomplissent le même genre de travail dans le département, le contremaître procède en suivant la liste d'ancienneté du département, à partir du salarié ayant le plus d'ancienneté puis le suivant, jusqu'à la fin de celle-ci. Lorsque le temps supplémentaire a été offert à tous les salariés apparaissant sur ladite liste, la même procédure recommence.

Lorsque l'on demande aux salariés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation est sur une base volontaire. Toutefois, si l'employeur ne peut trouver sur cette base, le personnel nécessaire à assurer la poursuite des opérations, il pourra appointer en commençant par le plus jeune d'ancienneté des salariés pour l'accomplissement du travail en surtemps. Lorsqu'il est demandé aux salariés de travailler du temps supplémentaire, l'Union les encourage et s'attend à ce qu'ils coopèrent avec la Compagnie.

9.05

Les salariés qui travaillent le dimanche sont payés à raison de deux (2) fois leur taux régulier.

9.06

Les salariés qui travaillent le samedi sont payés à raison de une fois et demie (1-1/2) leur taux régulier.

9.07

Un salarié qui travaille lors d'une journée non prévue à sa cédule régulière de travail est payé un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

9.08

Période de repos (régulières)

L'employeur accorde à tous les salariés une période de repos de quinze (15) minutes à être prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Les salariés qui travaillent sur des équipes de travail prévue à l'Annexe "B" ont droit à des périodes de repos équivalentes.

L'employeur convient d'accorder, si les opérations le justifient, une seule période de repos par jour de trente (30) minutes. Cette période ne peut être prise avant que le temps travaillé par l'équipe soit d'au moins deux (2) heures.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 (suite)

Périodes de repos en temps supplémentaire:

Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pourvu que ledit temps supplémentaire soit d'au moins une (1) heure.

Il est entendu que les périodes de repos sont limitées à quinze (15) minutes ou trente (30) minutes selon le cas. Ceci veut dire que les salariés laissent leur travail au début de la période de repos et sont rendus sur les lieux prêts à reprendre le travail, à la fin de la période de repos.

9.09

a) Période de repas en temps supplémentaire:

Les salariés qui travaillent plus de deux (2) heures après le temps fixé pour l'arrêt du travail ont droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes au taux applicable.

b) Deuxième période de repas:

Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après la période de repas à laquelle fait allusion l'alinéa a) qui précède, une période de repas de trente (30) minutes payées au taux applicable est allouée.

c) Période de repas aux jours non programmés:

Les salariés qui travaillent plus de quatre (4) heures les jours non programmés ont droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes au taux applicable pour ladite période de repas.

9.10

Les salariés qui travaillent des équipes autres que de jour touchent une prime de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure pour toutes les heures régulières travaillées.

9.11

La semaine régulière de travail du camionneur est de quarante (40) heures et l'heure normale du début du travail est 7:00 hres a.m. Toutefois, l'employeur peut selon les besoins, varier pour au moins une semaine complète l'heure du début du travail d'une (1) heure, pourvu qu'il en avise le camionneur l'après-midi précédant le jour où le changement est effectué.

9.12

Lorsqu'un salarié qui a quitté les lieux du travail est rappelé à cause d'une urgence, il touche au moins trois (3) heures au taux applicable et est libre de quitter les lieux lorsque l'urgence a pris fin.

9.13

Lors d'un changement d'horaire de travail ou l'établissement d'un nouvel horaire de travail, les salariés concernés reçoivent un avis minimum de deux (2) jours ouvrables incluant les jours fériés et de plus, la mise en vigueur de cet horaire modifié, changé ou nouveau coïncide avec le début de la semaine de calendrier.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.13 (suite) Lorsqu'un salarié est transféré sur un autre quart de travail déjà existant, dans des circonstances autres que celles prévues au paragraphe qui précède, le salarié a droit à un avis de vingt-quatre (24) heures.

Dans le cas où cet avis serait moindre que vingt-quatre (24) heures, le salarié est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure travaillée en-deçà de vingt-quatre (24) heures. Aux fins du calcul de cet avis, la période de vingt-quatre (24) heures s'étend entre le début du dernier horaire de travail du salarié et le début de l'horaire de travail auquel le salarié est transféré. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas d'un salarié qui demande et obtient dans les quarante-huit (48) heures, un transfert d'un quart de travail à un autre.

ARTICLE 10 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

10.01 Pourvu qu'un salarié faisant partie de l'unité de négociation (excluant les salariés à l'essai) soit à l'emploi de la Compagnie, qu'il soit cédulé et disponible et qu'il se présente au travail, l'employeur lui donne du travail ou à défaut de travail lui paie au moins trente-sept (37) heures par semaine.

10.02 L'Union convient et la Compagnie s'attend que les salariés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui peuvent leur être assignées. Si un salarié refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie est relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par ce salarié.

10.03 Lorsqu'un salarié est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée lorsqu'il est cédulé ou appelé au travail, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.

Un salarié régulier embauché après le premier jour de la semaine de paye a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des trente-sept (37) heures de travail divisées également entre les jours cédulés.

La garantie est la même dans les semaines où surviennent des jours fériés que dans les autres semaines. La paye reçue pour les jours fériés est considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement).

ARTICLE 10 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

10.04 Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subit aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident, 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 l'employeur.

10.05 Les salariés ont droit à un avis de mise à pied de deux (2) jours ouvrables qui doit être signifié le mercredi après-midi. Les salariés, lorsque mis à pied, ont droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite à la section 10.01 pour la semaine durant laquelle cet avis est donné.

NOTE: Lorsque les avis de mise à pied sont signifiées aux salariés et qu'à l'expiration de ces avis les salariés ne sont pas mis à pied et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

10.06 Dans l'éventualité de la fermeture de l'usine, d'une partie de l'usine ou d'un département résultant directement d'un cas fortuit (force majeure), d'un incendie, d'une inondation. Dans de tels cas, la garantie hebdomadaire ne s'applique pas.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté est définie comme la durée du service d'un salarié à l'emploi de l'employeur. Ce temps est calculé depuis sa date d'embauchage, pourvue que son ancienneté n'ait été rompue, en quel cas le calcul est fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.

Les salariés qui antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le sont ultérieurement à une occupation exclue de l'unité de négociation et par la suite assignés par l'employeur dans un délai de six (6) mois, à des tâches incluses dans l'unité de négociation conservent l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert et leur date d'embauchage indiquée sur la liste d'ancienneté au moment du transfert demeure inchangée.

Un salarié qui est transféré à une tâche exclue de l'unité de négociation a le choix de réintégrer son poste ou un poste à salaire égal dans un délai de six (6) mois.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (suite)

11.02

Application de l'ancienneté:

L'application d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté s'applique toujours pourvu que le salarié puisse se qualifier dans un délai raisonnable. Les salariés ont droit à une période de cinq (5) jours pour démontrer qu'ils peuvent apprendre à accomplir le travail d'une manière satisfaisante. En tout temps durant cette période, l'employeur pourra mettre le salarié à pied s'il devient évident qu'il ne peut accomplir le travail.

11.03

Durant une période de soixante (60) jours travaillés incluant les jours fériés, s'il y a lieu, les nouveaux salariés sont en période d'essai et n'ont pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après cette période, ils deviennent des salariés réguliers et leur ancienneté compte depuis leur date d'embauchage. Un salarié congédié avant la fin de cette période ne peut avoir recours à la procédure de grief.

11.04

Interruption de l'ancienneté:

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

- a) quitte volontairement le service de l'employeur; (un salarié absent pendant cinq (5) jours consécutifs sans motif raisonnable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de l'employeur peut être considéré comme ayant quitté le service de l'employeur de son propre gré);
- b) est congédié pour juste cause;
- c) néglige de retourner au travail lorsque rappelé. Un télégramme ou un avis expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié constitue un effort raisonnable de la part de l'employeur. Si dans les soixante-douze (72) heures de l'expédition de cet avis le salarié néglige de communiquer avec l'employeur, celui-ci a le droit de présumer que ledit salarié a volontairement quitté son emploi. Une copie de cet avis est remise immédiatement au délégué en chef.

11.05

L'employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied.

Le droit d'un salarié d'être rappelé au travail est limité conformément à ce qui suit:

Durée de l'emploi

Soixante (60) jours

Limite de temps

Temps équivalant à la durée de leur service jusqu'à concurrence de un (1) an.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (suite)

11.06 La limite de temps pour les rappels est 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. Immédiatement à la suite de sa dernière consultation avec son médecin, le salarié avise l'employeur de la date de son retour au travail recommandé par le médecin du salarié sujet à vérification par le médecin de l'employeur.

11.07 Un salarié qui retourne au travail en-deçà de la limite de temps pour les rappels conserve l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied et accumule de l'ancienneté pour la période de sa mise à pied.

11.08 **Positions vacantes:**

Dans les trois (3) jours ouvrables du jour où survient la vacance et à condition que le poste doit être à nouveau comblé en permanence, une description de toutes les positions vacantes est affichée sur le tableau durant cinq (5) jours ouvrables. L'affiche de la position vacante doit indiquer la tâche à être comblée, les qualifications requises et le salaire de cette tâche.

Le salarié intéressé doit faire une demande, par écrit, dans les trois (3) jours suivant la fin de la période d'affichage. L'employeur fera son choix en se basant sur l'ancienneté et les qualifications requises.

Dans le cas de transfert temporaire de moins de deux (2) mois, l'employeur assigne le postulant spécialisé, conformément à l'ancienneté en commençant par le plus jeune. Le poste temporaire à être comblé pour une période excédant deux (2) mois, le sera par affichage, conformément aux dispositions du présent article. L'employeur indiquera de plus, qu'il s'agit d'un poste temporaire et la durée approximative du besoin.

Promotions:

Les promotions au sein de l'unité de négociation, se font selon les mêmes dispositions que pour un poste vacant. Toutefois, le salarié qui possède les qualifications requises, aura l'opportunité de démontrer son habileté à accomplir le travail de façon satisfaisante durant une période d'essai jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables. Tout salarié qui après avoir fait application pour un poste, est accepté, doit reculer ses vacances annuelles en tenant compte des semaines de vacances disponibles de son nouveau département.

11.09

Liste d'ancienneté:

La liste prévue en Annexe "C" de la présente convention définit la date d'entrée et le rang d'ancienneté des salariés. A chaque année vers le 15 janvier, l'employeur remettra à l'Union les noms à être ajoutés et enlevés de la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (suite)

- 11.09 (suite) Si deux (2) salariés ou plus, ont la même date d'embauchage, l'ordre d'ancienneté de ces salariés sera déterminé par l'ordre alphabétique de leur nom de famille.
- 11.10 L'employeur avise le président de l'Union ou son représentant désigné lorsqu'une mise à pied ou un rappel de salarié est sur le point d'être effectué, et remet à l'Union le jour ouvrable précédant l'émission des avis de mise à pied ou au plus tard immédiatement avant l'émission des avis, une liste des salariés devant être mis à pied ou rappelés.
- 11.11 Réembauchage des salariés réguliers:
Un salarié ayant terminé sa période d'essai qui est réembauché en dedans d'une (1) année, reçoit le crédit de son service passé. Ce salarié n'accumule pas d'ancienneté durant la mise à pied et sa date d'embauchage est ajustée selon la période durant laquelle le salarié était en mise à pied.
- Réembauchage des salariés en probation:
Les salariés à l'essai ayant quatre (4) semaines ou plus de service continu si mis à pied et réembauché plus tard, reçoivent le crédit pour le service passé pourvu qu'ils complètent la période d'essai dans les douze (12) mois ~~pendant laquelle ils étaient en mise à pied.~~
- 11.12 Les salariés, n'excédant pas deux (2), choisis par l'Union pour vaquer à des affaires syndicales hors de l'usine de l'employeur ont droit à un congé sans solde n'excédant pas vingt (20) jours, par salarié, par année, pourvu que l'employeur soit avisé deux (2) semaines à l'avance et que ceci n'affecte pas déraisonnablement l'opération de l'employeur.
- 11.13 Absence pour cause d'accident ou de maladie:
Un salarié ayant complété sa période de probation et qui est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie pour une période n'excédant pas deux (2) ans, conserve et accumule l'ancienneté et est 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. Néanmoins, les salariés absents en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail continuent à accumuler l'ancienneté jusqu'à ce que la Commission décide de son retour au travail.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (suite)

11.14

Congé de maternité:

- a) La salarié enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement.

Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

- b) La salariée doit donner un avis écrit à l'employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Elle doit, par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.
- c) La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- d) A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier ou à quelqu'autre tâche à salaire égal en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- e) A l'exception des articles précédants, l'ordonnance numéro 17 concernant les congés de maternité prévaudra pour les salariées visées par la présente convention.
- f) Si la salariée est incapable d'accomplir le travail ou si le travail est dangereux pour la santé de la salariée, du fœtus ou de l'embryon, l'employeur peut transféré cette salariée à une autre tâche à salaire égal, pourvu qu'une autre tâche à salaire égal que la salariée peut accomplir soit disponible. L'employeur peut exiger un certificat médical de la salariée indiquant que le travail n'est pas dangereux pour sa santé, ou pour la santé du fœtus.

11.15

Sur demande écrite à l'employeur, une salariée peut prolonger son congé de maternité pour une période n'excédant pas trois (3) mois de la date du retour prévu après l'accouchement. Si le prolongement du congé est accordé une confirmation sera faite par écrit à la salariée avec copie envoyée au secrétaire de l'Union.

ARTICLE 12 - ABSENCE PAYEE

- 12.01 Tout salarié reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les absences suivantes:
- a) cinq (5) jours ouvrables payés au taux régulier, lors du décès du conjoint, incluant la journée des funérailles.
 - b) trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier, lors du décès d'un enfant, du père ou de la mère du salarié, incluant la journée des funérailles.
 - c) deux (2) jours ouvrables payés au taux régulier, lors du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère du salarié, incluant la journée des funérailles.
 - d) un (1) jour ouvrable payé au taux régulier, lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la belle-fille du salarié.
 - e) un (1) jour ouvrable de congé payé, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par le salarié, ou dans le cas d'un enfant mort-né.

Il est entendu que l'employeur veut par cet article, dédommager les salariés pour les argents qu'ils auraient normalement gagné durant leur travail régulier.

12.02

Congés - maladie

Tout salarié absent de son travail pour cause de maladie recevra une allocation de salaire en accord avec les conditions ci-après décrites:

- a) Le droit aux congés-maladie s'applique pour chaque année de calendrier.
- b) Les salariés pourront bénéficier de trois (3) jours en congés-maladie.
- c) Pour obtenir ce droit pour une année, le salarié doit avoir travaillé l'année complète.
- d) Le salarié qui n'a pas travaillé l'année complète a droit pour l'année en cours à un (1) jour pour chaque période de quatre (4) mois complet de travail.

Pour tous les salariés qui ont droit à des congés-maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'employeur paiera le salaire régulier quotidien à compter de la première (lière) journée d'absence pour maladie. Les journées de maladie payées seront déduites du nombre de jours de congés-maladie auxquels le salarié a droit.

ARTICLE 12 - ABSENCE PAYEE (suite)

- 12.03 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, le salarié devra prévenir son contremaître ou la personne responsable à l'usine avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique. Si la durée de son absence est prévisible, le salarié doit aviser son supérieur de son retour au travail. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 12.04 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses bénéfices de congés-maladie, l'employeur pourra exiger que le salarié se soumette à l'examen du médecin de l'employeur; les honoraires de ce dernier seront payés par l'employeur.
- 12.05 En cas d'absence pour plus de trois (3) jours ouvrables, pour raison de maladie, l'employeur pourra exiger un certificat médical.
- 12.06 Ces congés de maladie ne s'accumulent pas d'année en année, mais tout salarié à l'emploi de l'employeur à qui il restera des journées-maladie pour l'année qui prend fin, recevra le paiement des jours non utilisés, qui sera versé au salarié vers la deuxième (2ième) semaine de janvier de chaque année, pour la période de référence se terminant le 31 décembre précédant.
- 12.07 Un salarié assigné pour remplir des fonctions de juré, ou un salarié qui a reçu un subpoena pour comparaître comme témoin, sauf dans sa propre cause, ou celle où il est assigné comme témoin par l'Union lors d'un arbitrage est payé la différence entre ce qu'il aurait reçu comme salaire pour ses heures cédulées, à son taux de salaire, et les honoraires reçus de la Cour. Les salariés devraient aviser leur contremaître aussitôt que possible après réception de l'avis d'assignation comme juré ou du subpoena les assignant comme témoin. La Compagnie peut demander que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement en vertu de cette clause. Le salarié se présente au travail durant les heures régulières où il n'est pas tenu de se présenter à la Cour.

ARTICLE 13 - OUTILS, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 13.01 Aiguisage des outils:
L'aiguisage des outils se fait durant les heures de travail.

ARTICLE 13 - OUTILS, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)

13.02

Couteaux:

L'employeur fournit tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, fourreaux, crochets à parer et à tourner la viande qu'il considère nécessaires pour le travail des salariés, et établit des règlements à cet effet. L'employeur convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd. Tous les outils fournis par l'employeur demeurent sa propriété.

13.03

Outils:

Les salariés du département de l'entretien ont droit à un coffre à outils contenant tout ce dont il est nécessaire à l'accomplissement de leur travail. L'employeur convient de remplacer tous outils brisés ou endommagés. L'employeur s'attend que les salariés prennent soin de leurs outils. Un salarié fait une demande d'outils par l'entremise de son contremaître. L'achat en est fait par l'employeur selon la procédure normale.

L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger que chaque mécanicien fournisse ses propres outils. Un crédit annuel de cent vingt-cinq dollars (125.00\$) sera alors versé à chaque mécanicien pour fins de remplacement des outils endommagés ou perdus.

Ces argents sont versés aux salariés réguliers durant le mois de janvier de chaque année. Un nouveau salarié n'a pas droit à l'allocation pour outils tant qu'il n'a pas une année d'ancienneté, il a alors droit à 1/12 du crédit de l'année civile précédente pour chaque mois de service suivant le mois durant lequel il a été embauché.

13.04

L'employeur maintient sa pratique de fournir et de laver les vêtements blancs ou de couleur fournis ou exigés par l'employeur. Les filets à cheveux ou tout autre couvre-chef, les tabliers et manchettes en toile huilée, les tabliers en caoutchouc, en plastique ou en maille, selon le cas, les gants de travail (en coton, en caoutchouc, en maille ou en mitaines selon le cas), ainsi que tout autre appareil vestimentaire sont fournis gratuitement par l'employeur.

13.05

L'employeur prend les dispositions relatives aux bottines ou bottes de sécurité ou tout autre équipements de sécurité dont l'exigence de la fonction rend le port obligatoire, conformément à l'Annexe "C", Vêtements de travail.

ARTICLE 14 - SECURITE ET SANTE

14.01 L'employeur adopte des mesures raisonnables, c.-à-d. conformes à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux ou à toute autre loi subséquente à celle-ci, pour la santé et la sécurité des salariés durant les heures de leur emploi.

L'employeur fait un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés et ce comité conjoint aura pour mandat de sensibiliser les parties aux risques potentiels d'accidents et de maladies industrielles susceptibles d'exister dans les lieux et pratiques de travail gérées par l'employeur et de favoriser l'introduction progressive et efficace de mesures correctives.

14.02 L'employeur fournit gratuitement le matériel de sécurité aux salariés dont le travail rend souhaitable dans l'intérêt de la sécurité l'usage de celui-ci, incluant les coquilles d'insonorisation, si nécessaire. Les salariés utilisent le matériel de sécurité qui leur est fourni et assument la responsabilité de l'entretien raisonnable de celui-ci. Si ce matériel est perdu ou n'est pas retourné sur demande, l'employeur a le droit de déduire le coût dudit matériel du salaire du salarié. Il est entendu que ce matériel de sécurité n'est pas considéré comme incluant des articles de nécessité personnelle tel que bottes de sécurité, salopettes ou tout autre article qui devient la propriété personnelle du salarié.

14.03 **Le Programme de Santé et Sécurité du Travail:**

Le programme de santé et sécurité du travail est élaboré par le comité de santé et sécurité au travail. Ce programme est composé des éléments énumérés ci-dessous, décrits plus en détails dans les articles qui suivent:

- Comité de santé et sécurité du travail (article 1)
- Enquête d'accidents (article 2)

Le Comité de Santé et Sécurité du Travail**1.01 - Objectifs**

Le Comité a pour but premier le maintien de conditions de travail saines et sécuritaires. Pour ce faire, le Comité recherche des solutions aux problèmes qu'il aura identifiés par les éléments d'information suivants auxquels il a accès:

1.02 - Membres du comité

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de former un comité conjoint de sécurité et santé du Travail.

ARTICLE 14 - SECURITE ET SANTE (suite)**14.03 (suite) 1.02 Membres du comite (suite)**

Ce comité conjoint sera formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants de l'Union.

1.03 - Fréquence des réunions

A moins d'entente contraire, les réunions et inspections du comité ont lieu mensuellement et les salariés sont payés à taux régulier pour le temps consacré à ces réunions. Ces réunions sont tenues durant les heures régulières de travail de l'équipe de jour.

2- Enquêtes des accidents

Les accidents impliquant un abandon du travail sont enquêtés conjointement par le superviseur du département et le représentant des travailleurs. Le rapport rédigé par le travailleur est soumis au superviseur et revu par le représentant des travailleurs. A moins que ce ne soit pas possible, l'enquête se déroule sur les lieux de l'accident si nécessaire et utile. Le représentant des travailleurs et le superviseur signent le rapport, signifiant seulement qu'ils ont participé à l'enquête. Le rapport est transmis au représentant de l'employeur sur le comité de santé et sécurité du travail et au gérant des opérations, ou son adjoint.

Tous ces rapports d'enquête sont remis aux membres du comité de santé et sécurité du travail, lors des réunions mensuelles.

ARTICLE 15 - GENERAL

15.01 Tous les salariés régis par la présente convention sont payés chaque semaine, le jeudi après-midi.

Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paye de chacun:

- 1- Les nom et prénom du salarié
- 2- La date et la période de paye
- 3- Le nombre d'heures régulières
- 4- Le nombre d'heures supplémentaires
- 5- Les déductions faites
- 6- Le montant net payé

15.02 **Tableau d'affichage et bureau de l'Union:**

L'employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage dont le délégué en chef possède la clé, à un endroit en évidence dans l'usine.

15.03 **Salle de repos et salle à dîner:**

L'employeur met à la disposition des salariés des locaux adéquats pour les repas et les périodes de repos à un endroit proprement chauffé et aéré. L'employeur fournit également une (1) case de rangement par salarié.

ARTICLE 15 - GENERAL (suite)

- 15.04 Service de l'Union:
L'employeur permet et facilite à l'agent d'affaires ou au représentant de l'Union accès à son usine durant les heures de travail aux fins de discussions d'affaires émanant de cette convention. Le représentant doit cependant en obtenir préalablement l'autorisation.
- 15.05 Droits ascquis:
A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, en cas de conflits entre les dispositions et la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation.
- 15.06 Tous les salariés doivent poinçonner l'horloge au début et à la fin de leur cédule de travail et au début et à la fin de leur période de repas.
- 15.07 Les annexes font parties intégrantes de la convention collective.
- 15.08 L'employeur paye un bonis annuel à tous les salariés à son emploi qui à la fin de l'année civile ont accumulés plus de six (6) mois de service. Le bonis est de cent dollars (100.00\$) versé le ou vers le 15 janvier suivant.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 A compter du 1er mai 1985, les taux horaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:
- Taux d'embauchage: 7.40\$
Taux de base : 7.90\$
(après probation)
- 16.02 A compter du 1er novembre 1985, les taux horaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:
- Taux d'embauchage: 8.00\$
Taux de base : 8.50\$
(après probation)
- 16.03 A compter du 1er mai 1986, les taux horaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:
- Taux d'embauchage: 8.40\$
Taux de base : 8.90\$
(après probation)

ARTICLE 16 - SALAIRES (suite)

- 16.04 A compter du 1er novembre 1986, les taux horaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:
- | | |
|--------------------|--------|
| Taux d'embauchage: | 9.00\$ |
| Taux de base : | 9.50\$ |
| (après probation) | |
- 16.05 Taux d'embauchage:
Le taux de salaire à l'embauche est de 0.50\$ l'heure inférieur au taux de base, après avoir complété la période de probation, le taux de base s'applique.
- 16.06 Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été évaluées et classifiées conjointement par l'employeur et l'Union selon un système convenu entre les parties et ci-après appelé "Evaluation et classification des tâches" qui est décrit à l'Annexe "A" ci-attachée et qui fait partie intégrante de cette convention, sous réserve des dispositions de cet article.
- 16.07 Les salariés sont payés les taux de salaire prévus à l'Annexe "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 16.08 Les nouveaux salariés, c.-à-d. les salariés à l'essai sont payés les taux de salaire prévus à l'Annexe "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés, moins la différence entre le taux d'embauche et le taux de base durant la période d'essai, tel que prévu aux articles 16.01, 16.02, 16.03 et 16.04.
- 16.09 Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille cinquante pour cent (50%) ou plus de son temps à cette tâche, il est payé le taux de salaire plus élevé pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.
- 16.10 Lorsqu'un salarié est transféré d'une tâche dont le taux de salaire est plus élevé à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, il conserve le taux de salaire le plus élevé durant une période de douze (12) semaines après quoi il est payé le taux le moins élevé, sous réserve des dispositions de la section qui précède. Cependant, si durant cette période le salarié est retourné temporairement à son ancienne tâche pour trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines ci-dessus mentionnée recommence à compter de la date à laquelle il retourne à nouveau à une tâche dont le taux est moins élevé.

ARTICLE 16 - SALAIRES (suite)

- 16.11 Lorsqu'un salarié demande de son propre gré à être transféré à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé ou qu'à cause de raisons de santé il est incapable d'accomplir son travail, il est payé le taux de salaire à laquelle il est transféré.
- 16.12 Un salarié transféré de la tâche qu'il accomplissait régulièrement à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, ce salarié est affecté à la tâche qu'il accomplissait antérieurement, pourvu que cette tâche devienne vacante dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de son dernier transfert. Si cette tâche devient vacante après l'expiration de douze (12) mois, les dispositions de la procédure d'affichage de poste s'appliquent.
- 16.13 Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération, ou qu'une tâche est modifiée, l'employeur établit le taux d'évaluation et la classification de cette tâche, et il avise par écrit, l'Union dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche ou de la tâche modifiée, de l'évaluation et de la classification de cette tâche. En cas de désaccord, l'Union avise l'employeur, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de l'établissement du taux par l'employeur, et cet avis signifie que l'Union décide de soumettre un grief à cet effet. Ce grief est considéré à partir de la troisième étape de la procédure des griefs, Article 4 de cette convention. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de mise en opération de la tâche.
- 16.14 En procédant à l'évaluation du taux d'une tâche, les parties prennent en considération la comparaison avec des tâches similaires dans l'usine.

ARTICLE 17 - METHODES DE TRAVAIL

- 17.01 Lorsque l'introduction d'équipement nouveau ou des changements technologiques ont pour effet de produire un changement qui est la cause de la réduction du nombre de salariés, l'employeur avise, par écrit, l'Union au moins trente (30) jours précédant le changement anticipé. Les salariés ainsi déplacés et qui en vertu des dispositions de cette convention sont éligibles à des emplois dans l'usine conserve leurs taux de salaires pour une période de trois (3) mois à moins qu'ils ne soient pas affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés.

ARTICLE 17 - METHODES DE TRAVAIL (suite)

- 17.02 Si, pendant la durée de la convention, l'employeur décide de modifier le contenu de l'un des postes couverts par la convention et/ou de créer de nouvelles fonctions, il doit aviser au préalable l'Union au sujet des attributions de la tâche ainsi que du taux horaire projeté. En cas de désaccord, le cas est soumis pour étude et règlement selon la procédure régulière de griefs.

ARTICLE 18 - REGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

- 18.01 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne doit être soumise par l'une ou l'autre des parties à cette convention, qui contrevienne d'une façon ou d'une autre aux lois, ordonnances et règlements émis 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 tout autre matière connexe.

ARTICLE 19 - CESSATION D'EMPLOI POUR FERMETURE D'USINE

- 19.01 Si la fermeture de l'usine ou d'une partie de l'usine a pour effet de mettre fin à l'emploi de salariés ayant un, ~~deux~~ ans et plus de service, l'employeur s'engage à aviser l'Union au moins dix (10) semaines à l'avance et à lui faire connaître le nom des salariés visés. Si le licenciement est dans les faits effectué avant la fin de la période précitée, l'employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de dix (10) semaines n'aura pas été respectée. Pour chaque semaine avant la fin de la période de dix (10) semaines précitée et pour laquelle le salarié a été remercié, l'employeur paiera le salaire hebdomadaire du salarié.

ARTICLE 20 - INTERPRETATION ET ADMINISTRATION

- 20.01 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 appartient à l'Union et à la gérance de l'usine.
- 20.02 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. 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.

ARTICLE 20 - INTERPRETATION ET ADMINISTRATION (suite)

20.03 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.

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.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er mai 1985 et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 1987 inclusivement.

21.02 Avis de résiliation de cette convention ou d'amendement à cette convention peut être donné par l'une ou l'autre des parties dans les délais prévus à cette fin par le code du travail.

21.03 Durant la période des négociations et/ou jusqu'à l'exercice du droit au lock-out ou à la grève, cette convention demeure en vigueur.

SIGNEE A MONTREAL, ce 11^e jour de décembre 1985.

POUR ET AU NOM DE L'EMPLOYEUR

POUR ET AU NOM DE L'UNION

CHARCUTERIE TOUR EIFFEL INC.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
(FAT-COI, CTC, FTQ)
SECTION LOCALE 625

Mario Campbell
Mario Campbell

Raymond Rail
Raymond Rail

Gaston Morzadec
Gaston Morzadec

Marc Bolduc
Marc Bolduc

Gaétan Monast
Gaétan Monast

Lisette Frenette
Lisette Frenette

Georges Morzadec
Georges Morzadec

Huguette Plamondon
Huguette Plamondon
Directeur-adjoint exécutif
Région 18 - Canada

ANNEXE "A" (1)CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE REGULIER

	<u>1er mai 1985</u>	<u>1er nov. 1985</u>	<u>1er mai 1986</u>	<u>1er nov. 1986</u>
Classe 1	7.90\$	8.50\$	8.90\$	9.50\$
Classe 2	7.90\$	8.50\$	8.90\$	9.50\$
Classe 3	8.30\$	8.90\$	9.30\$	9.90\$
Classe 4	9.30\$	9.90\$	10.30\$	10.90\$
Classe 5	10.40\$	11.00\$	11.30\$	11.50\$

Le salarié pour qui le salaire au 1er mai 1985 est plus élevé que celui de sa classe d'occupation, conservera son salaire le plus élevé et sera considéré comme "Red Circle". Il recevra toutefois aux dates d'augmentation précitées, une augmentation équivalente au quart de l'écart existant entre le taux de salaire de sa classe au 1er novembre 1986 et son salaire au 1er mai 1985.

Un salarié désigné comme chef d'équipe dans son département, reçoit une prime de cinquante cents (0.50\$) l'heure additionnelle au taux de sa classe.

Chef d'équipe

Désigne un salarié qui dans son département est responsable de l'ensemble des opérations de production ou de transformation. Il travaille et surveille un groupe de salariés et fait exécuter des travaux selon les méthodes établies et/ou les instructions reçues du contremaître.

ANNEKE "A" (2)CLASSIFICATION DES TACHES

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSE</u>	<u>FONCTION</u>
<u>Sanitation</u>	1	Lavage
	1	Laveur de moules
<u>Emballage</u>	2	Emballage des produits finis
	2	Préparation de décorations
	2	Balance
	2	Prép. matières premières (cartons, étiquettes)
	2	Démoulage
	2	Etiquettage
	2	Coupage
	2	Transfert de produits
<u>Production</u>	3	Préposé aux farcisseurs
	3	Pompage
	3	Préposé au poussoir
	3	Ensacheur-clippeur
	3	Préposé aux sardes
	3	Préposé aux cochons de foie
	3	Moulage
	3	Préposé aux matières premières
	3	Préposé aux balances
	3	Préposé aux épices
3	Videur et remplisseur de barattes	
<u>Expédition-réception</u> <u>chauffeur-livreur</u> <u>Apprenti-mécanicien</u>	4	Monteur de commandes
	4	Rangement de frigidaires
	4	Receveur-expéditeur
	4	Fournisseur de matières premières
	4	Opérateur chariots-élévateurs
	4	Nettoyage frigidaires et quai de chargement
	4	Contrôle des retours
<u>Désosseur-Charcutier-</u> <u>Cuisinier</u> <u>Mécanicien</u>	5	Fournisseur de matières premières
	5	Parage de viandes
	5	Désossage
	5	Dégraissage
	5	Découennage
	5	Trimage
	5	Préparer les recettes
	3	Opérer les poussoirs
	5	Echaudage
	5	Cuisson

ANNEXE "A" (2) (suite)CLASSIFICATION DES TACHES

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSE</u>	<u>FONCTION</u>
	5	Fumage
	5	Contrôle des chartres
	5	Contrôle salle des épices
	5	Transfert aux refroidisseurs
<u>Chauffeur-livreur</u>	4	Chauffeur-livreur
<u>Entretien</u>	5	Mécanicien
	4	Apprenti-mécanicien

ANNEXE "B"PROGRAMME DES HEURES

Equipe de jour: 06:00 à 15:00
06:30 à 15:30

Equipe de l'après-midi: 15:30 à 00:00
18:30 à 03:00

Equipe de nuit: 22:00 à 06:30

Préposés aux fumoirs: 06:30 à 15:30
15:30 à 00:00
22:00 à 06:30

Mécaniciens: 06:00 à 15:00

Préposé à la cuisson: 05:00 à 14:00

Indépendamment des dispositions de l'Article 9, section 9.02, l'employeur peut en raison des fluctuations dans la demande, créer de nouvelles cédules après entente avec l'Union. Cependant, si les parties s'entendent à cet effet, le changement demeure en vigueur au moins 2 mois.

ANNEXE "C"

VETEMENTS DE TRAVAIL

	<u>Départements</u>
Bottes de sécurité:	Cuisson Emballage Sanitation Salle de production
Bottines de sécurité ou chaussures de sécurité:	Désossage Expédition Réception Mécanicien
Vestes et pantalons thermiques:	Expédition Réception Entretien
Camionneur (annuellement):	3 couvre-tout avec identification de l'employeur 1 manteau d'hiver

NOTE: Ces équipements sont aux frais de l'employeur et sont fournis aux salariés dès que la période de probation est terminée.

A l'exception du camionneur, les équipements ou vêtements fournis doivent demeurer sur les lieux de travail. Le renouvellement de tout équipement ou vêtements est fait sur présentation de l'équipement ou vêtements usés.

ANNEXE "D"ANCIENNETE DES SALARIES

<u>NOM DU SALARIE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
GAUTHIER, Jacqueline	1er avril 1976
BIREBENT, Laurent	21 juin 1976
BELAND, André	1er mai 1978
ST-DENIS, Lise	12 septembre 1978
GENTET, Bernard	1er avril 1979
MARCOTTE, René	1er mai 1979
GIROUX, Claude	1er septembre 1979
BRISEBOIS, Bernard	1er avril 1980
DROLET, Noëlla	15 juillet 1980
TESSIER, Johanne	1er août 1980
BERNIER, Maryse	1er décembre 1980
VALLIERES, Diane	16 avril 1981
RENIERS, Robert	22 juin 1981
TURCOTTE, Jean-Marc	1er juillet 1981
PARADIS, Michel	1er janvier 1982
BEAUDET, Francine	29 mars 1982
McLEAN, Alain	1er avril 1982
LAROCHELLE, Marc	24 mai 1982
GAGNE, Chantal	4 juin 1982
DESNOYERS, Lyne	30 juillet 1982
BEAUDET, Gaétane	16 août 1982
BOLDUC, Raymond	7 septembre 1982
VAR, Sira	18 octobre 1982
GAUTHIER, Jean-Yves	13 juin 1983
BOLDUC, Marc	21 juin 1983
RAIL, Raymond	8 juillet 1983
LAROCHELLE, Michel	17 août 1983
SAVOIE, Roland	13 septembre 1983
THIS, Jeannine	7 octobre 1983
GAMACHE, Daniel	11 octobre 1983
ST-AMOUR, Hélène	18 octobre 1983

ANNEXE "D" (suite)ANCIENNETE DES SALARIES

<u>NOM DU SALARIES</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
RENIERS, Georgette	24 octobre 1983
TESSIER, Sylvain	2 novembre 1983
LESSARD, Guy	23 novembre 1983
ST-DENIS, Maria	1er décembre 1983
DUBREUIL, Liette	23 janvier 1984
ST-DENIS, Sylvie	26 janvier 1984
McLEAN, Nicole	3 février 1984
DEAUDELIN, Sylvain	6 février 1984
GUILBEAULT, Céline	6 février 1984
HUNT, Steven	5 mars 1984
LAPOINTE, Francine	5 mars 1984
LAQUERRE, Mario	9 avril 1984
DURU, André	17 avril 1984
LEGEAULT, Lucie	15 mai 1984
BELANGER, Sylvie	18 mai 1984
TESSIER, Stéphane	7 juin 1984
BRIANT, Pierre	20 juin 1984
CAUX, Céline	21 juin 1984
SARRAZIN, Christian	29 juin 1984
FAUSTIN, Jean-André	23 juillet 1984
LEVESQUE, Michel	20 août 1984
PATRY, Chantal	22 août 1984
PLOUFFE, Serge	18 septembre 1984
LALIBERTE, Stéphane	16 octobre 1984
VAR, Miradey	29 octobre 1984
TESSIER, Lucie	26 novembre 1984

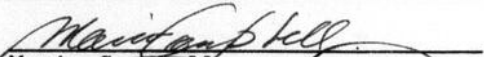
SIGNEE A MONTREAL, ce 11^e jour de décembre 1985.

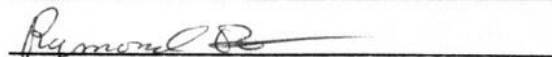
POUR ET AU NOM DE L'EMPLOYEUR

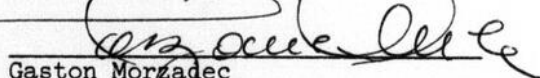
POUR ET AU NOM DE L'UNION

CHARCUTERIE TOUR EIFFEL INC.

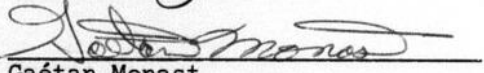
UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
(FAT-COI, CTC, FTQ)
Section locale 625



Mario Campbell

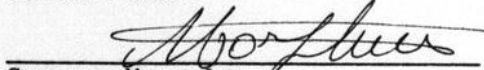

Raymond Rail

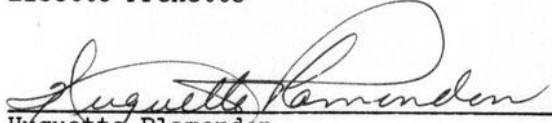

Gaston Morzadec


Marc Bolduc


Gaétan Monast


Lisette Frenette


Georges Morzadec


Huguette Plamondon
Directeur-adjoint exécutif
Région 18 - Canada