

25407-01

BUREAU DU  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'82 JUL 30 11 48

*mt*

**PAR MESSAGEUR**

PAGE 1  
PAGE 1  
PAGE 1  
PAGE 2  
PAGE 2  
PAGE 17  
PAGE 3  
PAGE 4  
PAGE 4  
PAGE 7  
PAGE 12  
PAGE 12  
PAGE 14  
PAGE 15  
PAGE 15  
PAGE 16  
PAGE 17  
PAGE 17  
PAGE 18  
PAGE 18  
PAGE 18  
PAGE 19  
PAGE 19  
PAGE 20  
ARTICLE 20

ARTICLE 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1.1

BUT DE LA CONVENTION

ARTICLE 1.2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

ENTRE:

CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE  
Usine No. 61  
Ste-Thérèse, Québec  
Ci-après appelé "l'employeur"

**CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE**  
1982 0921  
M.T.M.S.R.

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN  
ALIMENTATION - LOCAL 1634  
(Congrès du Travail du Canada) CTC-FTQ  
Ci-après appelé "le syndicat"

ARTICLE 2.1

JOINS PERLES

ARTICLE 2.2

FORCES SPECIALES

ARTICLE 2.3

TRAVAIL POUR FINS SPECIALES ET  
DE REPOUSSEMENT

ARTICLE 2.4

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

ARTICLE 2.5

HEURES DE TRAVAIL NORMALES

ARTICLE 2.6

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 2.7

MEDICALISE

ARTICLE 2.8

SECURITE INDUSTRIELLE

ARTICLE 2.9

SECURITE SOCIALE

ARTICLE 2.10

DUREE DE LA CONVENTION

INDEX

PAGE 1	ARTICLE I	JURIDICTION
PAGE 1	ARTICLE II	DEFINITIONS
PAGE 1	ARTICLE III	BUT DE LA CONVENTION
PAGE 2	ARTICLE IV	RECONNAISSANCE SYNDICALE
PAGE 2	ARTICLE V	DIRECTION
PAGE 3	ARTICLE VI	SECURITE SYNDICALE
PAGE 3	ARTICLE VII	ASSURANCE ET REGIME DE RENTE
PAGE 4	ARTICLE VIII	AFFICHAGE
PAGE 4	ARTICLE IX	ANCIENNETE
PAGE 9	ARTICLE X	GRIEFS ET PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS
PAGE 12	ARTICLE XI	EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS
PAGE 12	ARTICLE XII	VACANCES
PAGE 14	ARTICLE XIII	JOURS FERIES
PAGE 15	ARTICLE XIV	CONGES SPECIAUX
PAGE 15	ARTICLE XV	CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET DE REPRESENTATION
PAGE 16	ARTICLE XVI	CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES
PAGE 17	ARTICLE XVII	HEURES DE TRAVAIL NORMALES
PAGE 17	ARTICLE XVIII	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
PAGE 18	ARTICLE XIX	MUTATIONS
PAGE 18	ARTICLE XX	SECURITE INDUSTRIELLE
PAGE 18	ARTICLE XXI	SECURITE SOCIALE
PAGE 21	ARTICLE XXIII	DUREE DE LA CONVENTION
APPENDICE "A"		

ARTICLE I

JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés des Conserveries Can. Ltée. à Ste-Thérèse, tel que défini dans le certificat de la Commission des Relations de travail de la Province de Québec, émis le 12 avril 1966 et amendé subséquemment.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.01 Le terme "Syndicat" signifie le syndicat ci-haut décrit;
- 2.02 Le terme "Employeur" signifie l'employeur ci-haut décrit;
- 2.03 Le terme "Employé" signifie tout employé faisant partie du groupe distinct de salariés décrit au certificat auquel réfère 1.01 et les "employés saisonniers";
- 2.04 Le terme "Employé saisonnier" signifie tout employé qui est embauché pour des opérations saisonnières durant la saison de récolte (c'est-à-dire dont la fonction est de recevoir les produits saisonniers ou faire toute autre opération se rattachant à ces produits) pour une période de trois mois et demi (3½) ou moins, ladite période allant du 15 juin au 30 septembre. Les employés saisonniers sont sujets à la totalité des clauses de la convention à l'exception de l'article 9. Cependant, si les services des employés engagés durant la saison de récolte (Fresh Pack) sont retenus pour des opérations régulières, les heures travaillées durant la saison de récolte comptent pour le calcul de l'ancienneté. Les heures accumulées des employés saisonniers pourront être conservées pour une période n'excédant pas neuf (9) mois après la date de leur mise-à-pied, et ceci selon la liste de rappel fournie par l'employeur au plus tard deux semaines après la fin de la saison de récolte (concombres). Lors de leur transfert à des opérations régulières, ils auront le salaire prévu à l'Appendice A.
- 2.05 Le terme Service Continu comprend: les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congés, les absences autorisées et les absences pour accident de travail, y compris les périodes de licenciement, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but visé par la Convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'employeur, le syndicat et les employés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et de déterminer les conditions de travail qui devront régir l'employeur, le syndicat et les employés.

De plus, toutes les parties conviennent entre elles que cette Convention constitue la totalité de la Convention et met un terme à toutes négociations collectives durant la durée de ce contrat sauf si convenu autrement, de façon mutuelle et expresse.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Sous réserve des dispositions de la Convention, pour sa durée et aussi pour ses fins, l'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés.

ARTICLE 5

DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que les questions de gestion et de direction de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de l'employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède la responsabilité de la direction des opérations, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, réprimander, suspendre ou congédier un employé pour cause juste seront du domaine propre de l'employeur, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent accomplir les employés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, par des règlements d'atelier et de les modifier, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits et les moyens de fabrication et d'opération des genres de machines, et des outils à être utilisés et les emplacements de ces machines, la détermination du degré de la production et l'espèce et la quantité des matériaux qui doivent constituer les produits ou la production, le tout sans préjudice aux droits des employés relativement aux griefs éventuels et ainsi qu'il est ci-après prévu.

Dans l'exercice de ses droits, l'employeur ne peut violer aucune clause de la convention. Les droits de l'employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition de la convention ne sont aucunement restreints.

- 5.02 L'Employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion pour informer ou pour tenir informés les représentants du syndicat en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications.

- 5.03 L'employeur s'engage de plus à informer un des représentants du syndicat pour le mettre au courant des études faites, la façon de les comprendre et de les appliquer.
- 5.04 Le chronomètre est l'outil principal et la base de telles études.

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur à déduire hebdomadairement sur leur paie un montant égal à la cotisation syndicale, selon la formule fournie par le syndicat et à remettre le tout mensuellement à la personne désignée par écrit par le syndicat.
- 6.02 Le syndicat devra informer l'employeur par écrit du montant à déduire qu'il aura fixé.
- 6.03 La remise des cotisations prélevées se fera mensuellement dans les sept jours qui suivent le dernier prélèvement hebdomadaire du mois précédent et en indiquant les noms des employés à qui les prélèvements hebdomadaires ont été faits. L'employeur fournira au syndicat la date d'embauchage, le nom, l'adresse et la classification des employés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 7

ASSURANCE ET REGIME DE RENTE

- 7.00 Le régime de rente rentrera en vigueur le 1 juillet, 1978 et sera entièrement payé par l'employeur.
- 7.01 Le régime actuel d'assurance groupe qui couvre les employés est maintenu pour la durée de la présente convention pour le bénéfice de tous les employés sujet aux conditions de la police. Les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans le régime actuel d'assurance-groupe font partie intégrante de la convention.
- 7.02 Toute modification au plan actuel sera faite sur entente mutuelle des parties.
- 7.03 La prime totale du plan d'assurance-groupe sera payée par l'employeur.

- 7.04 Advenant que les bénéfices prévus par la Régie d'Assurance Maladie du Québec changent pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour décider quels bénéfices il y a lieu de soustraire ou d'ajouter.

Le défaut d'entente entre les parties pour identifier les bénéfices à inclure ou à exclure sera considéré comme grief qui peut être référé à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables.

- 7.05 Une fois l'an, de janvier à décembre, l'employeur paiera à l'employé une Période d'attente au sens de la police d'assurance groupe décrite à 7.01 lorsque cet employé reçoit une indemnité-salaire dans le cas de maladie qui se prolonge au-delà de sept jours de calendrier.

- 7.06 En embauchant un nouvel employé, l'employeur lui fera signer la formule de demande d'adhésion au Régime d'assurance groupe tel que maintenu en vigueur par l'assureur, selon les termes du contrat. Il est cependant entendu que le syndicat, une fois par mois, après réception de la liste des employés nouvellement embauchés, que l'employeur lui fournit en application du sous-article 6.04 de la convention, vérifiera auprès de l'employeur si la carte d'adhésion au plan d'assurance groupe a été signée.

Il est entendu que cette demande d'adhésion n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le nouvel employé peut bénéficier des avantages de ce Régime d'assurance groupe.

#### ARTICLE 8

##### AFFICHAGE

- 8.01 Le syndicat a droit d'afficher tout avis et toute communication jugés d'intérêt général pour ses membres sur le tableau fourni par l'employeur à cette fin et placé à un endroit bien à la vue; cependant, tout communiqué devra au préalable être approuvé et initialé par le gérant de l'usine ou par son représentant.

#### ARTICLE 9

##### ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un employé est le laps de temps pendant lequel il a été au service de l'employeur depuis son dernier embauchage.

### 9.02 Acquisition de l'ancienneté

a) L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre cents (400) heures cumulatives de travail à l'emploi de l'employeur et dès que complétée, elle compte à partir de la date de son dernier embauchage. Le nom de l'employé est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté et dès lors il bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par l'ancienneté.

La liste d'ancienneté sera reconnue pour ses fins en six (6) départements distincts, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

b) Un employé en période de probation qui a accumulé des heures de travail à son crédit, conserve ce crédit pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son dernier licenciement, c'est-à-dire "remercié de ses services pour manque de travail".

c) Dans le cas de mutation, promotion, rétrogradation, réduction du personnel ou rappel au travail, l'ancienneté sera reconnue sur la base départementale, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

d) L'employeur consent à fournir la liste des employés avec leur ancienneté à tous les trois (3) mois.

e) L'employeur autorise les officiers dûment mandatés du syndicat à vérifier les dossiers des heures travaillées des employés en période de probation.

f) Pendant les premières quatre cents (400) heures cumulatives de son service pour l'employeur, soit pendant sa période de probation, un employé n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir des droits conférés par l'ancienneté et son congédiement ne peut être contesté par voie d'un grief.

### 9.03 Délimitation du droit d'ancienneté

#### a) Conservation et accumulation

L'employé absent de son travail pour une quelconque des causes suivantes continue à accroître son ancienneté pendant telle absence.

1. Maladie contractée dans l'exercice de son travail, en autant qu'il puisse fournir la preuve que la cause de cette maladie est due à l'exercice de ses fonctions;

2. Accident de travail;

3. Maladie pour une période n'excédant pas 18 mois;

4. Congé impayé;

b) Perte

1. S'il quitte volontairement son emploi;

2. S'il est congédié pour cause;

3. Si l'usine est fermée pour une période de vingt-quatre (24) mois.

4. S'il est absent de son travail pour cause de réduction temporaire du personnel et qu'il néglige ou refuse de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison d'une lettre de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse;

5. S'il est absent de son travail pour cause de maladie quelconque, accident ou accident de travail, depuis plus d'une semaine de calendrier, et que, bien que requis par l'employeur, il néglige ou refuse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande qui lui est faite par écrit par l'employeur, de faire justifier telle absence par son médecin ou de se soumettre à un examen pratiqué par le médecin de l'employeur ou un troisième médecin selon les prescriptions de l'article relatif à la sécurité sociale.

6. S'il est licencié pour une période égale à son ancienneté ou jusqu'à douze (12) mois, celui le plus élevé, sans cependant excéder vingt-quatre (24) mois.

c)

Les employés ont la responsabilité d'informer l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Tout avis envoyé par l'employeur à la dernière adresse donnée par l'employé est considéré comme valable.

d)

Dans le cas de réduction du personnel, l'employé est avisé au moins quatre (4) jours ouvrables à l'avance.

- 9.04 a) Les licenciements sont effectués en tenant compte de l'ancienneté départementale en autant que l'employé senior puisse accomplir le travail qui lui est confié avec compétence et efficacité; c'est-à-dire, qu'advenant une réduction dans le nombre des employés d'une classification, l'employé affecté peut invoquer son ancienneté départementale pour déplacer à l'intérieur de son département un autre employé ayant moins d'ancienneté départementale et assigné à une classification dont le taux horaire est égal ou inférieur, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de cet employé avec compétence et efficacité.

L'employé affecté peut alternativement poser sa candidature à un poste vacant affiché, pourvu qu'il ait les aptitudes et les qualifications requises pour accomplir ce poste vacant avec compétence et efficacité ou exercer s'il y a lieu l'ancienneté départementale qu'il avait acquise dans un département autre que son département actuel en autant qu'il ait quitté son ancien département depuis moins de six (6) mois.

Au cas de divergence d'opinion entre l'employé et l'employeur cette mésentente peut être matière à grief.

Par exception aux clauses précédentes du paragraphe (A), l'employeur peut, dans le cas d'un licenciement de cinq (5) jours ouvrables ou moins assigner l'employé affecté à un autre travail sans égard à ses droits d'ancienneté en autant que l'employeur maintienne son taux horaire régulier.

b) Le principe d'ancienneté prévaut encore dans les cas de rappel au travail, c'est-à-dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale est le premier rappelé au travail dans son département en autant qu'il puisse remplir les fonctions qui lui sont confiées de façon compétente et efficace.

c) Les dispositions du paragraphe (a) ci-haut s'appliquent lorsqu'une classification est abolie de manière permanente.

d) Les officiers (4) de l'exécutif du Syndicat ainsi que les chefs de groupes auront l'ancienneté préférentielle en cas de licenciements.

Chef de groupe consiste à surveiller les opérations d'un groupe d'employés et de montrer le fonctionnement des opérations, incluant la distribution du travail mais excluant l'embauchage, la suspension et le renvoi d'un employé.

Cependant, en dehors de la période de la saison de récolte (Fresh Pack) du 15 juin au 30 septembre, "la distribution du travail" sera exclue des fonctions du chef de groupe.

#### 9.05 Affichage de postes nouveaux ou vacants

a) L'employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables tous nouveaux postes ou poste vacant avec mention de la classification, du taux horaire et des qualifications exigées.

b) Tout employé qui se croit qualifié peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables désignés au 9.05 a) en remplissant une formule fournie par l'employeur dont copie est remise au syndicat.

Si parmi les candidats, deux ou plusieurs employés sont jugés également aptes et qualifiés à remplir le poste affiché, l'ancienneté prévaudra.

c) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, s'il est apte et qualifié peut exiger une période de familiarisation qui n'excédera pas trente jours de calendrier pour lui permettre d'atteindre le niveau nécessaire d'efficacité. A la fin de cette période, l'employé recevra le taux pour la nouvelle occupation et ce à partir de la onzième journée qu'il a débuté cette période de familiarisation. Cependant l'employé qui a bénéficié d'une période de familiarisation de plus de cinq jours ouvrables ne peut poser sa candidature à un poste vacant qui est affiché pendant les six (6) mois qui suivent le début de cette période de familiarisation.

d) Au cas de divergence d'opinion dans l'application de 9.05 entre un des candidats et l'employeur, cette mésentente peut être matière à grief.

e) Le poste affiché peut être comblé sans égard à l'ancienneté pendant la période d'affichage et avant le choix de candidat qui doit être fait dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché et copies de cet affichage sera remise au syndicat.

f) A défaut de candidat ou de candidats possédants les qualifications requises, le poste affiché peut être comblé à la discrétion de l'employeur.

g) Tout travail classifié nécessaire durant la période prévue à 2.04 sera affiché. Toutefois, à la terminaison de telle période, l'employé retournera à ses anciennes fonctions et recevra son ancien taux s'il ne continue pas à travailler sur cette occupation.

h) Un poste ne saurait être considéré comme vacant lorsque son titulaire habituel est absent pour cause de vacances, de maladie ou de congé autorisé au sens de la présente convention. Les postes occupés par les employés saisonniers ne sauraient également être considérés comme vacants.

9.06 Tout travail de production exécuté à l'usine sera confié aux employés qualifiés visés par cette convention, c'est-à-dire qu'il est bien entendu entre les parties, que tout travail fait habituellement par les employés inclus dans l'unité de négociations, reconnu en vertu de l'accréditation, ne pourra être accompli en aucune circonstance par des employés des ~~Conserveries~~ **Can. Ltée** exclus de l'unité de négociations par ladite accréditation sauf dans les cas d'expérimentations, de recherches ou d'entraînement, et, dans tous les cas le syndicat y sera avisé.

ARTICLE 10

GRIEFS ET PROCEDURE ET  
REGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Dans la présente convention collective du travail le terme "grief" signifie:

- toute mésentente constituant un "grief" au sens de l'article 1 du Code du travail;
- toute mésentente relative à une dégradation, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire.

10.02 a) Un grief est individuel, collectif ou syndical, selon qu'il est formulé par un employé, par un groupe d'employés ou par le syndicat.

b) L'employeur convient que le syndicat peut, dans un délai de trente (30) jours après l'évènement du fait à l'origine d'un grief, soumettre un grief au lieu et place d'un employé qui refuse de soumettre son grief.

Dans ce cas, on omet l'étape numéro 1.

10.03 Le comité des griefs est composé de trois (3) membres du syndicat dont les noms seront communiqués à l'employeur. Le comité peut en toute occasion, s'adjoindre un représentant du CTC.

10.04 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu, de façon générale, qu'un employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas essayé de régler sa plainte avec le gérant du département. Si un employé a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son gérant, ou son représentant, l'employé, dans les délais prévus, pourra procéder par la procédure des griefs établie dans cette convention.

Les griefs peuvent être individuels, collectifs ou syndicaux et, dans les deux derniers cas, on omettra l'étape no. 1.

a) Etape no. 1

Entre l'employé lésé et son gérant de département, dans les 10 jours ouvrables après l'évènement du fait à l'origine du grief: si l'employé le désire, il pourra se faire accompagner par le délégué du syndicat qui a juridiction dans son département. S'il n'y a pas de délégué dans le département de l'employé qui présente un grief, ce dernier pourra, si c'est nécessaire, se faire accompagner d'un officier du comité des griefs. Le gérant du département, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit dans les deux jours ouvrables complets qui suivent la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé, alors:

b) Etape no. 2:

Entre le comité des griefs, le gérant de l'usine ou toute autre personne accréditée par l'employeur:  
dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape no. 1.

Le gérant de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit au comité des griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

Il est entendu que le comité des griefs pourra être accompagné de l'employé concerné, du délégué de département, d'un agent d'affaires ou d'un représentant du Congrès du Travail du Canada. Il est également entendu entre les parties que le représentant du CTC ou un agent d'affaires aura accès à l'usine pour étudier sur place les griefs, avec l'accord de l'employeur.

c) Arbitrage:

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé, le syndicat peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables, aviser par écrit l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage; le grief est entendu par l'arbitre le plus tôt possible.

Les personnes suivantes agissent comme arbitre, à tour de rôle;

1. Juge René Lippé
2. Réginald Savoie
3. Jean-Guy Clément
4. André Thibodeau

Si pour une raison quelconque, un arbitre ne peut procéder dans un délai raisonnable, le grief est alors entendu par l'arbitre suivant, mais la liste est toujours épuisée du haut en bas.

L'arbitre décide le grief selon les droits et obligations de chacun. Il est incompétent pour changer, amender ou modifier toute clause ou tout appendice de la présente convention, mais il a la compétence pour décréter toute indemnité monétaire à titre de dédommagement pour préjudice causé.

La décision arbitrale sera finale, liera les parties et peut être exécutée selon l'article 81 du Code du travail, pourvu qu'elle ne soit pas basée sur un document qui est nul ou sans effet pour les parties, ou s'il y a à sa face même une erreur en droit.

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

10.05 Un membre du comité des griefs peut, au cours des deux (2) dernières heures de sa journée régulière de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître, et sans perte de salaire, de s'absenter de son travail pour rédiger et pour tenter de régler un grief en le discutant avec le représentant de l'employeur à une étape donnée. Ceci ne s'applique pas si le représentant extérieur du syndicat participe à la rencontre avec le représentant de l'employeur, lorsque l'employeur et le syndicat ont convenu de se rencontrer à une heure donnée de la journée.

Cependant, si un grief requiert une attention immédiate, on ne retardera pas la permission indûment au cours de la période antérieure de sa journée régulière de travail.

10.06 Un représentant du Congrès du Travail du Canada peut, en toutes circonstances, sur rendez-vous, participer à toute procédure ou démarche utile ou nécessaire au règlement d'un grief.

10.07 Un employé qui prétend avoir été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans raison valable peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son congédiement, soumettre son grief par écrit à l'étape no. 2 au gérant de l'usine ou à son représentant qui rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite de la soumission du grief.

Dans un tel cas, l'arbitre peut reviser la sanction disciplinaire décidée par l'employeur, s'il décide que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié pour cause juste.

10.08 Les griefs n'ayant pas été soumis dans les délais prévus sont considérés comme réglés à moins d'entente contraire.

Tous les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés par le consentement mutuel et écrit des parties.

#### 10.09 Prescriptions

Aucune offense ne peut être reprochée à un employé après un (1) an, sous réserve des dispositions du Code Criminel.

10.10 Toute réprimande verbale se fera en présence d'un délégué de département ou en son absence en présence d'un membre de l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 11

EGALITE DE TRAITEMENT  
LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

11.01 Egalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail prescrits à la présente convention sont inhérents aux postes et services décrits aux présentes, sans égard au sexe, à la nationalité ou aux convictions personnelles des employés qui occupent tels postes et rendent tels services.

11.02 Discrimination

Nul ne peut exercer de discrimination contre un employé ou contre un représentant du syndicat ou de l'employeur. De plus, il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, de coercition ou d'intimidation de la part de la compagnie ou de ses agents contre un employé, à cause de son activité dans le syndicat ou à cause du fait qu'il est officier dans le syndicat. Le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

11.03 Libertés civiles

Les convictions et activités personnelles d'un employé en dehors de l'usine et étrangères à son emploi avec l'employeur, ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la loi.

ARTICLE 12

VACANCES

12.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles d'une durée:

a) D'autant de journées consécutives (jusqu'à un maximum de dix (10) jours) qu'il a de mois de service continu lors de la prise des vacances, si à ce moment il a moins d'un an de service continu:

b) De deux (2) semaines régulières de travail consécutives si lors du début de telles vacances il a un (1) an ou plus de service continu:

c) De trois (3) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances il a cinq (5) ans ou plus de service continu:

d) De quatre (4) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a dix (10) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses quatre (4) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

e) De cinq (5) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a vingt (20) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses cinq (5) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

f) Pour les départements de l'expédition et de réception, cour et d'entretien pas plus de deux (2) employés à la fois pourront prendre leurs vacances annuelles en même temps.

- 12.02 Le service continu d'un employé court à compter du jour de son dernier embauchage jusqu'au jour où il perd son ancienneté.
- 12.03 Les vacances commencent toujours à la fin d'une semaine régulière de travail pour se terminer un lundi matin, à l'exception de celles des employés de moins d'un an de service continu et dans le cas d'application de 12.04.
- 12.04 Un employé a droit à un jour de vacances supplémentaires à la fin de ses vacances régulières, pour chaque jour reconnu à cette convention comme jour férié, y compris la Saint-Jean Baptiste, qui tombe pendant ses vacances.
- 12.05 Les vacances se prennent à l'année par ordre d'ancienneté à l'exception du mois d'août.
- 12.06 Les périodes de vacances sont choisies par les employés, selon leur ordre d'ancienneté: l'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite, sans toutefois désorganiser la production.
- 12.07 La liste des périodes des vacances de chaque employé est faite par l'employeur suivant le principe émis au paragraphe précédent, et elle est affichée pour le premier jour de mai.
- 12.08 L'employeur a toutefois le droit de fermer ses portes jusqu'à trois (3) semaines pour vacances durant la période du 1er juin au 15 juillet. Dans ce cas, l'employeur en indiquera son intention trente (30) jours à l'avance.

Durant la fermeture de l'usine, la compagnie peut faire des travaux d'entretien ou installer un nouvel équipement. Les employés requis à cette fin prendront leur période de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la fermeture d'usine, à moins d'entente au contraire.

- 12.09 Pour toute journée ou semaine de vacances, un employé est payé à son taux régulier de salaire, tout comme s'il avait alors travaillé pendant toutes ses heures de travail régulières.

- 12.10 La paie de vacances d'un employé lui est remise, au plus tard la veille de son dernier jour de travail.
- 12.11 Tout employé qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de l'employeur, a droit, à titre de paie de vacances, au prorata des droits acquis.

ARTICLE 13

JOURS FERIES

- 13.01 Les jours suivants sont fériés:

Une journée la veille du Jour de l'an  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Fête de la Reine  
Saint-Jean-Baptiste  
l'action de Grâce  
La Confédération  
Fête du Travail  
Une journée la veille de Noël  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël

ou tout autre jour déclaré férié par proclamation fédérale, provinciale ou municipale, en remplacement de l'une de ces fêtes.

- 13.02 Les employés seront payés l'équivalent d'une journée régulière de travail pour les fêtes légales qui sont énumérées ci-dessus à l'exception de la Saint Jean Baptiste, alors qu'ils recevront l'équivalent de deux (2) journées régulières de travail, pourvu qu'ils soient au travail la journée ouvrable précédent immédiatement ladite fête ainsi que la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, à moins d'absence autorisée au préalable par l'employeur.
- 13.03 Le paragraphe précédent s'applique aux employés qui sont à l'emploi de la compagnie depuis au moins deux (2) jours consécutifs.
- 13.04 Les employés qui sont licenciés ou en congé autorisé, de maladie ou d'accident de travail auront droit aux jours fériés prévus à l'article 13.01 dans les trente jours suivant leur licenciement ou le début de leur congé autorisé.
- 13.05 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le prochain jour ouvrable est alors considéré comme jour férié à toute fin que de droit, à moins d'entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 14

CONGES SPECIAUX

- 14.01 Tout employé peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère - 4 jours, de ses enfants ou de ses frères ou soeurs - 3 jours: le dernier jour étant celui des funérailles.
  - b) A l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, le jour des funérailles.
  - c) A l'occasion du mariage d'un de ses enfants - 1 jour.
  - d) A l'occasion de la naissance d'un enfant - 1 jour.
- 14.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiatement avant son départ.
- 14.03 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de Ste-Thérèse, l'employé a droit à un jour ouvrable additionnel lorsque le lendemain du mariage ou des funérailles est une journée de travail. Dans tous les cas de funérailles ou mariage où l'employé n'assiste pas en personne, le jour additionnel ne sera pas alloué.
- 14.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances prévu à la présente convention. Dans tous les cas, seuls les jours ouvrables sont payés.
- 14.05 Pour préparer les futures négociations, l'employeur paiera au total huit (8) jours ouvrables aux membres du comité de négociations.

ARTICLE 15

CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET  
DE REPRESENTATION

- 15.01 Permanent au CTC ou à un organisme affilié au CTC

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) a droit à un congé impayé par l'employeur pour occuper un poste quelconque au CTC ou à un syndicat ou à une Centrale ou à tout autre organisme affilié, directement ou indirectement, au CTC.

Il doit cependant aviser l'employeur par écrit au moins un (1) mois avant son départ et son absence ne peut excéder deux (2) ans, mais est renouvelable une fois pour une même durée.

L'employeur peut exiger de l'employé l'attestation écrite de ses fonctions syndicales.

L'employé peut, en tout temps pendant cette absence, réintégrer son travail, sur avis d'au moins un (1) mois donné par écrit à l'employeur.

15.02 Cours, Collège canadien des Travailleurs, Bourses, etc.

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale ou au Collège canadien des Travailleurs, a droit à un congé impayé par l'employeur, pour participer à de telles activités.

15.03 Congés pour fins éducationnelles

L'employeur accordera à au plus deux (2) employés à la fois, un congé impayé lorsque ceux-ci sont bénéficiaires d'une bourse d'étude ou de voyages éducatifs ou pour leur permettre de poursuivre leur éducation en autant qu'un employé désirant obtenir un tel congé donne à l'employeur un préavis d'un mois.

15.04 Délégués du syndicat à divers congrès

Tout membre du syndicat (au nombre maximum de deux (2) à la fois) délégué aux divers congrès du CTC, de la FTQ ou de tout autre organisme affilié au CTC, a droit, sur avis écrit donné à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé impayé par l'employeur pour la durée du congrès.

15.05 Renouvellement de la convention

Tout employé, désigné par les membres du syndicat pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, à ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, en autant qu'il aura obtenu au préalable la permission de son contremaître et que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres à la fois ne peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

ARTICLE 16

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

- 16.01 Les classifications formant le groupe distinct décrit à l'article 1, les taux de salaires ainsi que les dates de leur mise en vigueur, sont indiqués à l'Appendice "A", partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Le Chef de Groupe recevra vingt cinq (0.25¢) sous de plus que le taux le plus élevé dans le département.
- 16.03 Un boni-vêtements cumulatif de 0.15¢/hr est inclu aux taux des classifications dans le département de la Cour. Ce boni s'applique pour l'achat de vêtements d'hiver.

16.04 Durant la durée de ladite convention le salaire minimum de la région tel que décrété par la Commission du Salaire Minimum de la Province sera respecté.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL NORMALES

17.01 A) Journée et semaine régulière de travail

1. La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) de travail répartie en 5 jours de travail de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi commençant à 8 heures A.M.

2. Durant la saison de récolte (Fresh Pack), le début des heures normales sera à 7 heures A.M.

3. Les employés auront une heure pour prendre leur repas et cette heure ne sera payée.

B) Période de repos

1. Pendant la matinée et pendant l'après-midi, les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire.

2. Il est entendu qu'à la fin de la cédule normale de travail les employés ont droit à 5 minutes pour se laver.

C) Equipe supplémentaire(Shift)

Les employés travaillant sur une équipe supplémentaire (shift) qui commence entre 2 heures P.M. et 6 heures A.M. recevront une prime horaire de trente cents (.30¢).

Cette clause ne s'applique pas aux employés saisonniers.

D) Il sera déduit de la paie de l'employé pour tout retard à son arrivée au travail, les fractions de temps suivantes: -

RETARD

FRACTIONS

3 à 14 minutes	$\frac{1}{4}$ d'heure
15 à 29 minutes	$\frac{1}{2}$ heure
30 à 44 minutes	$\frac{3}{4}$ heure
45 à 59 minutes	1 heure

ARTICLE 18

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

a) Taux et demi

18.01 Tout travail accompli avant le début des heures normales de travail ou après la fin de ces heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi du salaire régulier de l'employé. Tout travail accompli le samedi est rémunéré à taux et demi.

18.01 b) Taux double

1. Tout travail accompli pendant un jour férié est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé (en plus du salaire régulier de tel jour).

2. Tout travail accompli le dimanche est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé.

18.02 Tout employé rappelé au travail durant la semaine est rémunéré à taux et demi pour un minimum de quatre (4) heures. Tout employé rappelé au travail le dimanche ou un jour férié, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures (au taux ci-haut indiqué), ou le nombre d'heures de travail supplémentaire selon ce qui est le plus élevé.

18.03 Le travail supplémentaire est commandé uniquement dans le cas de nécessité et l'employé doit montrer sa coopération et sa bonne foi.

Le travail supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire lorsqu'il y a un nombre suffisant d'employés qualifiés du département qui désirent travailler. Cependant, lorsque le nombre des volontaires qualifiés est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en surtemps; dans un tel cas, les employés qualifiés du département qui ont un plus court service doivent accepter de travailler ce surtemps, à moins d'en être dispensés pour raison valide exprimée au moment où la demande est faite et acceptée par le gérant du département.

Par exception au paragraphe précédent, le travail supplémentaire n'excédant par une (1) heure est exécuté par les employés assignés au travail requérant ce travail supplémentaire.

ARTICLE 19

MUTATIONS

19.01 Si un employé est muté à un poste commandant un salaire plus élevé pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, il recevra par la suite le salaire attaché à cette fonction.

19.02 L'article 19.01 ne s'appliquera aux employés mutés temporairement pour remplacer un employé malade, accidenté ou accident de travail, dans ces cas l'employé sera payé le salaire le plus élevé pour toutes les heures qu'il travaillera à ce poste. Cependant si un employé travail au moins quatre (4) heures dans la même journée sur ce poste il sera payé pour (8) heures au taux le plus élevé.

ARTICLE 20

SECURITE INDUSTRIELLE

- 20.01 L'employeur se conformera à tous les règlements et lois pouvant exister relativement à la santé et à la sécurité des employés. Une personne qualifiée à donner les premiers soins, sera à la disposition de tout employé ainsi qu'un endroit approprié.
- 20.02 Les employés qui doivent s'absenter de leur travail à la suite d'un accident ou de blessure infligée lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers seront payés pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- 20.03 A) L'employeur fournira au besoin des vêtements, tels que gants, tabliers, couvre-tout, bottes en caoutchouc. Les couvre-tout sont fournis à raison de deux (2) à la fois, à l'exception des employés du département de l'entretien qui en recevront trois (3) à la fois. Ces vêtements sont renouvelables au plus deux (2) fois par année. L'employé se rendra responsable des vêtements fournis par l'employeur et les remettra à l'employeur s'il quitte son emploi.
- B) L'employeur paiera à tout employé en besoin un maximum de \$40. pour l'achat d'une nouvelle paire de souliers de sécurité approuvé, et ceci sur présentation d'une paire usée appartenant à l'employé. Tout employé quittant son emploi pendant sa période de probation aura à rembourser à l'employeur le \$40. si applicable. L'employeur maintiendra sa politique établie pour les mécaniciens, opérateurs de chariot, employés de la cour concernant les souliers de sécurité.
- C) L'employeur versera aux employés du service de l'entretien quarante (\$40.) dollars par année pour l'achat d'outils nécessaires pour l'exécution des tâches de l'employé.
- 20.04 Examen médical
1. L'employeur désignera et choisira un médecin responsable de l'examen médical des employés.
  2. Tout employé, sur demande de l'employeur, se soumettra à un examen médical, par le médecin désigné par l'employeur.
  3. Le refus de se soumettre à un examen médical entraînera automatiquement le congédiement de l'employé.

ARTICLE 21

SECURITE SOCIALE

- 21.01 Congé sans solde  
Tout employé peut, pour motif sérieux, obtenir un congé sans solde.
- 21.02 Maternité
- a) L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être contrôlé par le médecin de l'employeur.

b) L'employée doit reprendre son travail entre le 60e et 90e jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant que son état lui permet de reprendre le travail régulier. Cependant, si le certificat de son médecin atteste que l'employée peut reprendre son travail mais dans un délai plus long que celui ci-haut prévu, alors il y a discussion entre le syndicat et l'employeur et tel délai peut-être prolongé.

c) Si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu ou convenu elle sera considérée comme ayant perdu à la date de son départ, et son ancienneté et son emploi.

21.03 a) Si un employé devient invalide à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, et que cette invalidité n'est pas due à une violation de la sécurité ou des règlements d'atelier, la compagnie fera tout en son possible pour lui fournir du travail temporaire qu'il est capable de faire jusqu'à sa guérison.

Durant cette occupation temporaire, l'employé recevra le même salaire qu'avant son invalidité ou la différence entre la compensation versée par la CSST ou tout autre forme de compensation et son salaire qu'il recevait avant son invalidité.

La durée de cette occupation temporaire sera déterminée par la CSST mais ne dépassant pas toutefois plus de deux (2) ans à partir de son invalidité.

S'il y a entente entre les parties à cette convention, cet employé sera exempté des dispositions de l'ancienneté.

b) L'employeur fera tout son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge ou d'une infirmité, en autant que l'employé a au moins cinq (5) ans d'ancienneté et a passé avec succès un examen médical lui permettant de travailler et n'ayant pas atteint 65 ans.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente Convention Collective sera en vigueur le 1er avril 1982 et le demeurera jusqu'au 31 mars 1984. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette Convention Collective en donnant un avis écrit à l'autre partie et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre Convention Collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention Collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente Convention Collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.


Signé à Ste-Thérèse, le 18 juin 1982.

CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN ALIMENTATION, LOCAL 1634 CTC



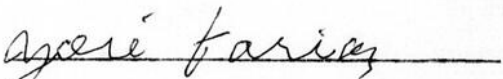
H.F. DOSEGER  
Directeur Régional



Guy DUPUIS  
Représentant - CTC



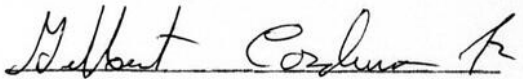
M. CRONSHAW  
Directeur de l'Usine



José FARIAS  
Président - Local 1634



C.A. MAHY  
Directeur - Relations Industrielles



Gilberto Jr. CORDEIRO  
Vice-Président



Denis PICHE  
Secrétaire-Trésorier



Denis FORTIER  
Secrétaire-Archiviste

ORIGINAL

APPENDICE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DES SALAIRES</u>	
	<u>1 AVRIL 1982</u>	<u>1 AVRIL 1983</u>
	\$	\$
<u>ENTRETIEN</u>		
Mécanicien "A"	7.69	8.29
Mécanicien "B"	7.29	7.89
Apprenti	7.04	7.64
Homme D'Utilité	6.79	7.39
<u>SANITATION</u>		
Préposé à la Sanitation	6.84	7.44
<u>EMPAQUETAGE</u>		
Conducteur de Chariot	7.04	7.64
Opérateur "A" (plus d'une machine)	6.84	7.44
Opérateur "B" (une machine)	6.69	7.29
Mise en Pots à la Main	6.59	7.19
<u>FABRICATION</u>		
Conducteur de Chariot	7.04	7.64
Préparation Saumure/Sirop	6.69	7.29
Mélangeur d'Ingrédients	6.69	7.29
<u>COUR</u>		
Conducteur de Chariot	7.19	7.79
Manoeuvres	6.79	7.39
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>		
Conducteur de Chariot	7.04	7.64
Préparation des Commandes	6.59	7.19
Aide Camionneur	6.49	7.09
<u>MAIN-D'OEUVRES NON CLASSIFIEES</u>		
Taux D'Embauchage	6.14	6.74
Après Probation	6.35	6.95
1 an	6.42	7.02
2 ans	6.49	7.09
Saisonnier (Taux D'Embauchage)	4.30	4.40

- Tout employé (classifié) sera embauché à 0.15¢/hr. de moins que le taux de sa classification jusqu'à la date qu'il complètera sa période de probation.