

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 088120

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: SALAISON SUPREME INC.

(A)

ADRESSE: 5168, RUE PAPINEAU
MONTREAL, QC

CODE POSTAL: H2H1W2

CODE ACTIVITE: 6145

*PARTIE SYNDICALE: NOM: UN. INT. TRAV. UNIS ALIM. & COMM.

LOCAL: 00625

FEDERATION: 320

CENTRALE: 07

NO.ACC.: M14763001

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 861014 (A)

DATE DE DEPOT : 861015 (A)

DATE EXPIRATION: 870531 (A)

CODE ACTIVITE : 6145

CODE MUNICIPAL : 65260

CODE DE REGION: 063

EMPL.PART.COUV.: 00

CAT.PERS.VISE : 05

TYPE UNITE NEG.: 01

ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01

C.C.MAITRESSE : 000000

DUREE DE CONV. : 36

NBRE EMPLOYES : 000027

NATURE DE CONV.: 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. :

QUESTIONNAIRE :

STAT.CONVENTION:

DUREE DE CONV.:

CATEGORIE EML.:

NB.COLS BLANCS:

NB. COLS BLEUS :

NOMBRE TOTAL :

ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE :

ARTICLES:

REOUVERTURE: () DATE :

ARTICLES:

CLAUSE *ARTICLES* *FREQUENCE* * INDICES *

- I.V.C. : () () () ()

-FORFAIT : () ()

-GENERALE: () ()

-ENRICHI.: () ()

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 004

DATE: 861202 SEQ: 01

ICTSN. -

DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archivé: fermeture 88-04-30

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 088120

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: SUPREME PACKERS INC.

ADRESSE: 5168, RUE PAPINEAU (A)
MONTREAL, QC (A)

CODE POSTAL: H2H1W2 (A)

CODE ACTIVITE: 6145 (A)

*PARTIE SYNDICALE: NOM: UN. INT. TRAV. UNIS ALIM. & COMM.

LOCAL: 00625 (A) FEDERATION: 320 (A)

CENTRALE: 07 (A) NO.ACC.: M14763001 (A)

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 840331 (A) DATE DE DEPOT : 841011 (A)

DATE EXPIRATION: 840531 (A) CODE ACTIVITE : 6145 (A)

CODE MUNICIPAL : 65260 (A) CODE DE REGION: 063 (A)

EMPL.PART.COUV.: 00 (A) CAT.PERS.VISE : 05 (A)

TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01

C.C.MAITRESSE : 000000

DUREE DE CONV. : 36

NBRE EMPLOYES : 000030

NATURE DE CONV.: 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. :

QUESTIONNAIRE :

STAT.CONVENTION:

DUREE DE CONV.:

CATEGORIE EEMPL.:

NB.COLS BLANCS:

NB. COLS BLEUS :

NOMBRE TOTAL :

ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE :

ARTICLES:

REOUVERTURE: () DATE :

ARTICLES:

CLAUSE *ARTICLES* *FREQUENCE* * INDICES *

- I.V.C. : () () () ()

-FORFAIT : () ()

-GENERALE: () ()

-ENRICHI.: () ()

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 008

DATE: 841214 SEQ: 01

ICTSN. -

DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	6145
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	41 08.08.120	24/10/11	Supreme Packers inc

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX					CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT				
				PRÉVUE	NUMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS		
17	18	22	23	25	26	28	29	30	31	32	33		
2	1	1	1	1	02	4	1	1	3	3	3		
B01 5.01	B02	B03 3.05	B04	B05 13.20	B06 →	B07 →	B08	B09 13.15	B10 →	B11 →	B12 →		

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE																	
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGES	NORME/NOMBRE	CONGES RÉMUNÉRÉS	1 ^{RE} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	DIS	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR				
34	35	36	38	41	43	44	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	72	73	
0			12	1	1			2	1	X	X	X	X	X														40.5.0	
B13	B14	B15	B16 4.05	B17 4.12	B18 4.04	B19 4.07	B20	B21 4.04	B22 4.04	B23 4.07	B24	B25 4.09	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37	B38	B39	B40	4.06.1	4.06.5

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGÉS OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES INDICATEURS
		CONSIDÉRATION/CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PREAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	42	43	47	51	52	53	55
50.02		6	3	2	3	2	10.05	70.00				50.04	100.3		0	2	
C01	C02 7.04	C03 13.02	C04 3.04	C05 13.10	C06 13.01	C07 13.03	C08 13.02	C09 13.14	C10 73.06	C11	C12	C13 13.07	C14 13.17	C15 13.10	C16	C17 14.02	C18

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT. CENTS - IPC	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	
		3	0			0	1	0			
D01	D02	D03 12.01a	D04	D05	D06	D07	D08 17.14	D09	D10	D11	

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE							
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	SAISON	LIEN	COMITÉ	DETS	RE	DE	TRAITÉ	BASE	AUTRE	NUMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36	37	38	42	44	45	46	47	48	49	50	52	53	54	58		
		0	0										0			0		
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28		

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	1	2	20,30	5	1	1	4
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
18.01				18.01		18.01			18.01

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIE

CONGES DE MALADIE					REGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITE
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DEPART	REMBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PERIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	PRESTATION ASS INVALIDITE	
17	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61	
0					1	8	1	1,000,00	9,9,7	7,000,00	7,510,0	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
					7.01			7.03	7.07,7	7.07,6	7.10	

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX		REGIME DE RETRAITE				REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU REGIME COLLECTIF COMPLEMENTAIRE			
PREVUS	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLEMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS MALADIE	SOINS DENTAIRES				
17	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61				
1	2	1	1	1	1	9,999,7	0	1	1,000,00	1,000,00				
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12			
	7.11				7.01	7.03	7.07	->	7.01	7.03	7.07			

J - PERIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PERIODES DE REPOS JOURNALIER PAYEES	DUREE DE LA PERIODE DE REPAS	PERIODES DE REPAS PAYEES			PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES	PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRISEE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PREVUS	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE	PREVUS	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE	PREVUS	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
0,6	0,1	40,0,0	9,9,9,3	9,9,9,9	9,9,9,2	2	0,2,0	0,60	1	0,9	0,3,0	1	0	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
9.01		->		->		10.01	7.02		11.01			9.02		

K - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

PREVU		CONGE POUR SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
PREVU	COMITE CONJOINT	PREVU	SALARIES LIBERES	REMUNERATION DU CONGE	PREVU	AUC DISP	AUC IREC	SALA RE	SYN DICAT	DEL SYN	COM PAR	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNERATION	FORMATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNERATION AU RETOUR
17	18	19	20	22	23	24							31	32	33	34	35	36
1	1	1	9,6	1	2						X		2	2	1	2	2	3
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						
14					14.01										13.17	->	->	

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION		EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALARIE		PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES		UNIFORMES DE TRAVAIL		FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX		REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS		PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRESENCE DE DISCRIMINATION											
PREVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	AVC DISP	REP SYND	REG ANC	DUREE P P	HRES SUP	COUT RR	HO RAIRE	ECH SAL	TIT EMP	ENT VET	AUTRE	
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
	2	0	1	2	2	0			0					9				X											
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14																
	14.01 14.02		14.02 15.04	->	->									22.02															

Codificateur ⁶⁷ 0171 B *Rebut* Date ⁷⁰ 84 12/11 Vérificateur ⁷⁶ 0164 *François Jacques*



Code de transaction		Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
0 - Modification 5 - Amendements 6 - Valeurs différées	1 6,3		1 - C.C. de base 2 - Amendement à la C.C. 3 - Valeur différée	de la convention 841011

1 - Eliminer 3 - Remplacer
2 - Rendre inactif 4 - Ajouter

N° de la variable	Code d'action	Valeur de remplacement	Date d'entrée en vigueur
1,08	4	100,00	82 06 01
1,08	4	150,00	83 06 01
H,1,1	4	22,5000	82 06 01
H,1,1	4	23,0000	83 06 01
H,1,1	4	23,4000	84 01 01
E,1,1	4	01,0025	82 06 01
E,1,1	4	01,0035	83 06 01
E,1,2	4	01,0025	82 06 01
E,1,2	4	01,0035	83 06 01

Codificateur B.P.

Date 841211

Vérificateur 0164 Françoise Jacques

FJ

84-12-12

14763-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SALAISSON SUPREME INC.

Montréal, Québec



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

86 10 120

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

8812-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14763-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-10-14		86-10-15		84-07-01	87-05-31	27

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des Travailleurs Unis de l'Alimentation...sect. locale 625 FAT COI CTC FTQ Att.: Mme Huguette Plamondon 4645 rue Iberville Montréal, Qué H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Salaison Suprême Inc 5168 rue Papineau Montréal, Qué H2H 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6145 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

3. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur

Pour le commissaire général du travail

Signature: pierrette David /sq

Date: 86-10-22

Pour renseignements

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

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

14763-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SALAISSON SUPREME INC.

Montréal, Québec

et/ou son successeur

ci-après appelée "la Compagnie"

86 OCT 15 10:35

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 Salaison Suprême Inc.
Montréal.

ci-après appelée "l'Union"

PREAMBULE

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

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

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de la Compagnie tel que défini à l'Article 2 - Unité de négociation.

1.02 La Compagnie ne négocie collectivement avec aucune autre organisation ouvrière concernant les salariés tant que cette convention demeure en vigueur.

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, à moins que le tout ne soit ratifié par le président et(ou) le délégué en chef ou, en son absence, son représentant désigné.

ARTICLE 2
UNITE DE NEGOCIATION

2.01 Salariés bénéficiant de la convention:

L'unité de négociation comprend tous les salariés sur la liste de paye de la Compagnie, i.e. tous les salariés affectés à ou effectuant la production, la réception, la manutention, l'expédition, la livraison et l'entretien (incluant les mécaniciens de machines fixes) sauf:

- a) Les gardiens à plein temps et(ou) les salariés agissant comme gardiens à temps partiel et(ou) les gardes de sécurité d'une agence extérieure.
- b) Les contremaîtres et tous ceux d'un échelon supérieur à celui de contremaître.
- c) Les employés de bureau.
- d) Les vendeurs.

2.02 Représentants de la Direction:

La Compagnie fournit à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres et surveillants ainsi que leurs juridiction respective. La Compagnie informe l'Union, par écrit, de tout changement dans ladite liste.

2.03 La Compagnie convient que, pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la juridiction et la portée de cette convention, ou les employés exclus par cette convention, ne peuvent accomplir le travail qui normalement doit être fait par les salariés de l'unité de négociation, à l'exception de ce qui a été mutuellement convenu par écrit, entre l'Union et la Compagnie, lors de la signature de cette convention, tel que décrit à l'Annexe "B" de cette convention, et sauf dans les cas de:

- a) Retard;

- b) Absence temporaire de nature imprévue n'excédant pas une demi-journée;
- c) Entraînement des salariés au travail;
- d) Cas d'urgence (cas fortuit).

Le terme "urgence" ne doit pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production.

2.04 La Compagnie s'engage à fournir au bureau provincial de l'Union, deux fois l'an, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, en y mentionnant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, le numéro de poinçon, la date d'ancienneté, le taux de salaire hebdomadaire, ainsi que tout changement pouvant survenir pendant la durée de cette convention.

2.05 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'embauchage, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés, pour juste cause, appartiennent uniquement à la direction de la Compagnie.

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

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

3.04 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale.

La Compagnie et l'Union conviennent qu'il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

3.05 La Compagnie s'engage à ne pas faire des affaires d'aucune façon que ce soit, c'est-à-dire acheter, produire, vendre ou livrer, en provenance, pour le compte ou à destination d'une usine où il existe une grève syndicale.

3.06 Il est convenu par la Compagnie qu'elle ne demande à aucun salarié ni n'exige de lui qu'il traverse une ligne de piquetage reconnue par l'Union.

ARTICLE 4
REGLEMENT DES GRIEFS

4.01 Objet:

La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de règlement des griefs satisfaisante, dont le but est de régler autant de griefs que possible, promptement et sur place. 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 La Compagnie reconnaît les délégués:

L'Union s'engage à nommer ou élire et la Compagnie à reconnaître les délégués qui sont des salariés (excluant les salariés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués doit être remise à la Compagnie. L'Union doit aviser immédiatement la Compagnie, par écrit, de tout changement dans cette liste.

4.03 Comité des Griefs:

L'Union s'engage à nommer ou élire un comité des griefs composé de salariés (excluant les salariés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des questions qui ne pourraient être réglées à la première étape décrite à la section 4.04 ci-dessous. Le Comité des Griefs doit inclure le délégué en chef ou le président de la section locale, en plus d'un maximum de trois (3) autres membres du comité. Une liste des membres du Comité des Griefs est remise à la Compagnie. La Compagnie est avisée immédiatement, par écrit, de tout changement dans cette liste.

4.04 Etapas des griefs:

Les griefs allégués sont réglés progressivement de la manière suivante:

Première étape:

Entre le délégué du département ou le président ou le délégué en chef, selon le cas, et le contremaître ou le représentant désigné de la Compagnie. Si le grief relève du taux de salaire d'un salarié, le résident ou le Délégué en Chef en est avisé. Si le litige n'est pas réglé à la fin des cinq (5) jours ouvrables suivants, alors:

Deuxième étape:

Entre le Comité des Grieffs et la Direction de l'usine. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un salarié) peut participer à cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, chaque partie a le droit de soumettre le litige à un Comité d'Arbitrage conformément à la section 4.06 de cet article.

S'ils le désirent ou à la demande de l'une des parties, le salarié ou les salariés lésés peuvent être présents aux rencontres décrites aux deux (2) étapes ci-dessus mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision à l'une des étapes ci-dessus mentionnées, cette décision est finale et lie les parties, et est rétroactive à la date originale à laquelle le grief a été soumis.

4.05 Assemblée du Comité des Grieffs:

Les assemblées du Comité des Grieffs sont tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise, après entente entre la Direction de l'usine et le délégué en chef ou le président de la section locale. La Compagnie paie les membres du Comité des Grieffs, le salarié ayant un grief ou tout salarié devant assister à ces assemblées, à leurs taux réguliers, pour le temps écoulé à l'assemblée du Comité des Grieffs avec les représentants de la Direction.

Lorsque le temps consacré à ces assemblées excède le programme d'heures régulier des membres du Comité des Grieffs, du salarié ayant un grief ou tout salarié devant assister à ces assemblées, ceux-ci sont payés au taux applicable, conformément aux dispositions de l'Article 9 - Heures de Travail.

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.

Les parties conviennent que, lorsqu'une décision de la Direction a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire écrite à un salarié (à savoir, tout congédiement, suspension, avertissement, réprimande) telle mesure disciplinaire est automatiquement retirée du dossier du salarié un an après l'imposition de telle mesure disciplinaire écrite.

4.06 Comité d'Arbitrage:

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

Sur réception du nom du membre nommé par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nomme son représentant; si cette dernière ne nomme pas son représentant en-dedans de deux (2) semaines, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la province de Québec de nommer le représentant de l'autre partie. Si une entente n'est pas intervenue en-dedans d'une (1) semaine quant à la nomination du troisième membre, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la province de Québec de le nommer.

Le Comité d'Arbitrage se réunit dans un délai de trois (3) semaines de la date de sa nomination, dans le but d'entendre les représentations des deux (2) parties et rendre une décision dans un délai de trois (3) semaines à compter de la date de la dernière session d'enquête. Ces délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties ou à la discrétion du Président du Comité d'Arbitrage.

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

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

4.07 Violation de la convention:

Tout différend ou malentendu entre l'Union et la Compagnie, provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention, peut être soumis, par écrit, par l'une des parties à l'autre, à la deuxième étape, au lieu de suivre la procédure régulière. Les discussions entre la Compagnie et l'Union, en marge de la procédure de griefs, n'empêchent pas le recours à la procédure de griefs.

4.08 Grief au sujet des salaires:

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

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

4.09 Congédiement, suspension ou mise à pied:

Si un salarié est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit ou est mis à pied, et croit qu'il a été injustement traité, il avise promptement

un délégué ou un officier de l'Union qui doit, s'il y a lieu de faire un grief, aviser le surintendant, par écrit, dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables de la date de réception par le délégué en chef ou le président de l'Union, de l'avis de mise à pied, de suspension ou de congédiement. Le congédiement, la suspension ou la mise à pied constitue alors un grief et est traité selon la procédure de grief décrite ci-dessus, commençant depuis la deuxième étape de la section 4.04. Subséquemment, s'il est décidé que le salarié a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, il est réinstallé à son emploi antérieur et indemnisé pour tout le temps perdu, à son taux régulier de salaire, ou reçoit une indemnité moindre selon qu'elle est justifiée par les circonstances.

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

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

Lorsqu'une décision de la Direction a pour effet de discipliner un salarié (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la Direction ne prend effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure de griefs ou lorsqu'un Comité d'Arbitrage sanctionne la décision de la Direction. Si un tel grief est soumis à un Comité d'Arbitrage selon les dispositions de l'article 4, il est fait abstraction du fait que le salarié n'a pas été suspendu ou congédié, et le Comité d'Arbitrage a à décider si la décision doit être maintenue ou rejetée. Nonobstant les dispositions qui précèdent, la Compagnie a le droit de donner suite à sa décision immédiatement, lorsque la chose est nécessaire avant qu'un grief ne soit présenté.

La Compagnie avise par écrit le jour même, le résident ou le délégué en chef ou son représentant désigné, du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied d'un salarié. Cet avis décrit la raison pour laquelle le salarié est congédié, suspendu ou mis à pied.

4.10 Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:

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

4.11 Discussions entre délégué et contremaître:

Un délégué de l'Union ou en son absence le délégué en chef et(ou) le président peut discuter avec le contremaître de son département, de choses qui peuvent affecter directement le bien-être de son département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion a lieu à un moment compatible avec les opérations du département.

4.12 La Compagnie reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers, ont des devoirs et des responsabilités envers, pour 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 sont des salariés de la Compagnie, et que, comme tels, ont des tâches à accomplir pour la Compagnie.

Lorsqu'il devient nécessaire aux délégués, au délégué en chef ou aux officiers de laisser leur travail afin de s'occuper des affaires ci-dessus mentionnées, ils en avisent 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, aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure suivant la demande à cet effet.

4.13 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie convient qu'il n'y a pas de contre-grève (lock-out). L'Union convient qu'elle n'autorise, n'encourage, n'aide 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, la Compagnie déduit de la paye desdits salariée:

a) Les frais d'adhésion:

Cette déduction est faite de la paye d'un salarié dans la semaine de paye suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation est reçue par la Compagnie, et

b) Les cotisations syndicales:

Cette déduction est faite de la paye du salarié dans sa deuxième et quatrième semaine de chaque mois civil, pendant durée de cette convention. Si le salarié n'a aucun salaire à son crédit lors de la deuxième ou la quatrième paye du mois civil, la Compagnie fait la déduction totale de la cotisation syndicale lors de la première paye du salarié durant ce mois ou du mois suivant, 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:

La Compagnie 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 la première (lière) journée ouvrable à compter de la date d'embauchage.

5.03 Paieiment:

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, sous-sections a), b) et c) de cet article.

5.04 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.

5.05 Remise des retenues:

La Compagnie remet le montant total ainsi déduit de tous les salariés, membres de l'Union, au secrétaire-trésorier de l'Union, par le biais du bureau provincial de l'Union, avec une liste des salariés pour lesquels la déduction a été faite, ainsi qu'une liste de tous les salariés absents pour cause de maladie ou d'accident et d'accident industriel, en congé sans solde, ayant quitté leur emploi ou remerciés de leurs services le ou avant le quinzième (15^e) jour du mois civil suivant. L'autorisation ci-dessus mentionnée se prolonge durant les périodes de mise à pied et de réembauchage.

5.06 Montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales:

L'Union informe la Compagnie, 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

VACANCES6.01 Vacances calculées au 1er avril:

Les vacances sont basées sur le service accumulé au 31 mars de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er avril, chaque salarié a droit à des vacances, avec paye, calculée comme suit.

6.02 Premières vacances:

Les salariés de moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excède pas dix (10) jours ouvrables avec 4% de leurs gains totaux comme paye de vacances, pour le service accumulé au 1er avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

6.03 Echelle de vacances:

Pour les vacances subséquentes, les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service, comme suit:

10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines
5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines
10 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines
18 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines
23 ans de service depuis la date d'embauchage	6 semaines

6.04 La paye de vacances pour tous les salariés pour les deux (2) premières semaines de vacances est de 4% des gains totaux du salarié. Toutefois, la paye de vacances pour la 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème} semaine n'est jamais moindre que la semaine régulière de travail de quarante (40) heures, au taux régulier du salarié, incluant les primes s'il y a lieu, au moment où le salarié prend ses vacances, pour chaque semaine de vacances, pourvu que ce montant puisse être réduit de 1/52 pour chaque semaine d'absence, sauf les absences dans les cas suivants:

- a) Avec permission, jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année;
- b) Pour cause de maladie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année ou pour des périodes plus longues pendant lesquelles un salarié a droit de recevoir la paye d'indemnité en maladie, en vertu du Régime d'assurance-maladie de la Compagnie, et
- c) Jusqu'à concurrence de deux (2) ans à la suite d'un accident survenu durant la période de leur emploi et certifié par un médecin.

Le fait de recevoir des bénéfices hebdomadaires en vertu du plan d'assurance stipulé à l'article 7 jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, ou des prestations en vertu de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail jusqu'à concurrence de deux (2) ans, est considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye hebdomadaires réguliers, et le salarié comme ayant été sur la liste de paye régulière. Dans le cas d'absences prévues aux sections a) et b) qui précèdent, la Compagnie crédite le salarié d'un cinquième (1/5) de son taux hebdomadaire régulier, pour chaque jour d'absence.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, la Compagnie crédite une (1) semaine normale de travail de quarante (40) heures en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées.

Le salarié qui a dix (10) mois ou plus de service (i.e. un salarié qui a déjà bénéficié de ses premières vacances), mais qui n'a pas travaillé l'année complète (compte tenu des dispositions ci-dessus mentionnées) durant l'année fiscale se terminant le 31 mars précédant ses vacances, a droit à des vacances d'une journée pour chaque mois complet de service, durant l'année se terminant le 31 mars précédant ses vacances.

La paye de vacances est de 4% de ses gains totaux pour les deux (2) premières semaines de vacances et de 1/52 d'une semaine de vacances payée, incluant les primes s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé jusqu'au 31 mars de l'année pendant laquelle les vacances sont prises, selon les années de service du salarié et conformément avec l'échelle de vacances prévu à la section 6.03 de cet article.

6.05 Vacances après la 5e, 10e, 18e et 23e année de service:

Les salariés qui complètent leur 5ième, 10ième, 18ième ou 23ième année de service après le 1er avril et avant la fin de l'année de calendrier deviennent éligible à la 3ième, 4ième, 5ième ou 6ième semaine de vacances respectivement, lorsqu'ils complètent les années de service requises, le tout conformément aux dispositions de la section 6.03 de cet article. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

Les salariés éligibles à des vacances sont avisés de la période de leurs vacances au plus tard le 15 avril de chaque année, par l'affichage, dans l'usine, de la liste des programmes de vacances des salariés. La Compagnie n'exige d'aucun salarié de changer ses dates de vacances déjà programmées et affichées.

6.06 Les salariés ayant dix (10) mois ou plus de service ont le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant dès le 1er mai et se terminant le 30 septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-mentionnée, à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un salarié qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée, ainsi qu'un salarié ayant moins de dix (10) mois de service, prennent leurs vacances à une date convenue entre la Compagnie et le salarié. La Compagnie fait tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié.

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

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

a) Si le salarié a moins d'un (1) an de service:

1. et n'a reçu aucune vacances:

il est payé 4% de ses gains totaux pour chaque semaine de service accumulé pendant la durée de son emploi.

2. et a reçu des vacances:

il est payé 4% de ses gains totaux pour chaque semaine de service accumulé, à compter du 1er avril de l'année courante, jusqu'à la date de cessation de son emploi.

b) Si le salarié a dix (10) mois et plus de service:

1. et n'a reçu aucune vacances durant l'année où survient la cessation de son emploi:

il est payé 4% de ses gains totaux pour les deux (2) premières semaines de vacances et 1/52 d'une semaine de vacances payées, incluant les

primes s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé pour l'année se terminant le 31 mars de l'année courante, et il est également payé 4% de ses gains totaux pour les deux (2) premières semaines de vacances payées en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé à compter du 1er avril de l'année courante, jusqu'à la date de cessation de son emploi, le tout selon les barèmes établis à la section 6.03 de cet article.

2. et a reçu des vacances:

il est payé 4% de ses gains totaux pour les deux (2) premières semaines de vacances et 1/52 d'une semaine de vacances payées, incluant les primes s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances en surplus de deux, pour chaque semaine de service accumulé à compter du 1er avril de l'année courante jusqu'à la cessation de son emploi, le tout selon les barèmes établis à la section 6.03 de cet article.

6.08 Aucune accumulation de vacances:

Chaque salarié doit prendre des 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.

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

Lors d'une réduction temporaire de travail et dans le but d'éviter des mises à pied, la Compagnie, après consultation avec l'Union, s'efforce d'envoyer en vacances les salariés ayant droit à leur 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème} semaine de vacances, selon le cas, le tout conformément à l'Article 13 - Ancienneté. La Compagnie doit également aviser, par écrit, l'Union de telle liste de salariés.

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, après entente avec la Compagnie, s'il le désire, ou en recevoir le paiement. Par la suite, si l'absence se prolonge, ses vacances subséquentes lui sont automatiquement payées.

6.09 Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 8, section 8.01 de cette convention, surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié reçoit en plus de sa paie de vacances, l'allocation prévue à la section 8.01 pour chaque jour férié, ou peut choisir de recevoir une journée de congé pour chaque jour férié.

Si le salarié doit recevoir une ou plusieurs journées compensatoires de congé payé, elle est prise à une date convenue entre la Compagnie et le salarié. Si par la suite le salarié travaille la journée qui avait été convenue comme étant la journée compensatoire de congé, ce travail est considéré comme ayant été effectué lors d'un jour férié et le salarié est payé conformément à la section 8.05 de l'article 8.

6.10 A l'occasion du mariage d'un salarié, celui-ci a la priorité quant au choix de ses vacances, sans pour cela affecter d'aucune façon les vacances des autres salariés. Pas plus d'un (1) salarié peut se prévaloir de ce bénéfice à la même période.

6.11 Le salarié reçoit son chèque de paye de vacances le jour de paye régulier qui précède immédiatement ses vacances.

6.12 Les primes auxquelles il est fait mention à cet article sont celles prévues à l'article 9, section 9.10 de cette convention.

ARTICLE 7
ASSURANCE COLLECTIVE ET
CAISSE DE RETRAITE

7.01 ASSURANCE COLLECTIVE

Le régime d'assurance collective, tel que convenu entre la Compagnie et l'Union, demeure en vigueur pendant la durée de cette convention.

7.02 Ce régime d'assurance s'applique à tous les salariés actuels ainsi qu'aux nouveaux salariés dès qu'ils ont complété trente (30) jours de service.

7.03 Les salariés ne paient aucune prime pour ce dit régime, et le coût total des primes pour ce dit régime est payé entièrement par la Compagnie.

7.04 La Compagnie convient que ce dit régime d'assurance collective est en vigueur, pendant 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 équivalentes à cette réduction du coût des primes sont créditées et attribuées aux salariés, selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

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

7.06 La Compagnie d'assurance, opérant sous la raison sociale The Great West Life Assurance Company, convient, en vertu d'une entente entre la Compagnie et l'Union, d'administrer, de souscrire et d'émettre une police pour un régime d'assurance collective pour les salariés régis par la convention intervenue entre la Compagnie et l'Union. Cette police d'assurance collective comporte les bénéficiaires mentionnés à la section 7.07 de cet article.

7.07 Ce régime d'assurance collective comporte les principaux avantages suivants:

1) Régime d'assurance-vie:

Le salarié	30,000.00 \$
Le conjoint du salarié	5,000.00 \$
Chaque enfant du salarié âgé d'au moins 14 jours	3,000.00 \$
Le salarié à sa retraite et son conjoint	3,000.00 \$
Perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre	30,000.00 \$

2) Régime complémentaire d'assurance-maladie:

Franchise de 10.00\$ une fois par année à l'égard d'une même personne ou d'une même famille;

Remboursement à 100% jusqu'à concurrence de 20,000.00\$ pour le salarié actif
5,000.00\$ pour le retraité;

Frais hospitaliers: Les frais d'une chambre privée, à l'hôpital ou dans une maison de convalescence, remboursés à raison de 100%, en sus de ceux payés par le régime provincial d'assurance-hospitalisation;

Frais médicaux:

- * Médicaments sur ordonnance médicale sauf les vitamines et le lait de bébé;
- * **Traitements paramédicaux:**
Soins prodigués par un chiropraticien, ostéopathe, pédicure, podiâtre (podologue) et naturopathe.
Remboursement maximum de 10.00\$ par visite et de 150.00\$ par année, pour l'ensemble des soins paramédicaux.
- * Oxygène;
- * Transport d'urgence en ambulance;
- * Appareils auditifs et chaussures orthopédiques sur ordonnance médicale;
- * Tous les moyens de contraception prescrits par un médecin;

3) Régime de soins dentaires:

Franchise de 10.00\$ une fois par année à l'égard d'une même personne ou d'une même famille;

Délai de carence: Deux (2) ans;

Remboursement : 100% pour les soins de routine
80% pour les soins majeurs

Soins préventifs et de routine:

Incluant l'endodontie (traitement de canal) et la périodontie (traitement des gencives);

Soins majeurs:

- * Couronnes et incrustations;
- * Installation d'une première prothèse fixe (pont) ou amovible (dentier partiel ou complet);
- * Remplacement d'une prothèse existante après cinq (5) ans d'acquisition; réparation.

4) Régime de soins oculaires:

Aucune franchise;

Remboursement à 100% des soins, montures et verres de lunettes jusqu'à concurrence des sommes suivantes:

Moins de 18 ans: 100.00\$ tous les 12 mois;

Plus de 18 ans: 100.00\$ tous les 24 mois;

Lentilles cornéennes: 500.00\$ à vie.

Autres: 300.00\$ pour frais d'exercices de rééducation visuelle et thérapie corrective.

5) Régime d'assurance-salaire:

L'indemnité hebdomadaire est de 75% du salaire hebdomadaire, avec un maximum de 340.00\$

Durée des paiements:

2 mois mais moins de 5 ans
de service 26 semaines

5 ans de service et plus .. 52 semaines

L'indemnité hebdomadaire est versée à compter de la première journée lorsque l'invalidité est causée par une blessure ou que le salarié est hospitalisé pour cause de maladie, et à compter de la troisième journée lorsque la maladie est la cause de l'invalidité.

6) Régime d'incapacité de longue durée:

Ce régime est en vigueur depuis le 1er janvier 1978. L'indemnité est de 75% du salaire du salarié, jusqu'à concurrence de 1,800.00\$ par mois; elle est versée jusqu'à 65 ans en cas de maladie ou de blessure, après une incapacité totale de 365 jours.

NOTE:

Les principaux avantages ci-dessus mentionnés, plus les autres avantages prévus par le plan d'assurance collective, sont décrits et définis par la police d'assurance, le tout sujet aux dispositions et conditions de cette dite police d'assurance.

7.08 Lorsqu'un salarié ayant de l'ancienneté est mis à pied, la Compagnie maintient le régime d'assurance collective et en paie le coût total pour une période de trois (3) mois suivant le mois durant lequel la mise à pied est survenue.

7.09 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause de maladie, la Compagnie maintient son assurance collective et en paie le coût total pour la période durant laquelle le salarié reçoit l'indemnité hebdomadaire prévue à la section 7.07.

7.10 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause d'accident, la Compagnie maintient son assurance collective et en paie le coût total pour la période durant laquelle le salarié reçoit les prestations hebdomadaires en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail.

7.11 CAISSE DE RETRAITE

La Caisse de Retraite Transférable, telle que convenue entre la Compagnie et l'Union et présentement en vigueur, est assujettie aux conditions suivantes:

- a) La Compagnie continue de contribuer 5% des gains hebdomadaires du salarié, et le salarié continue de verser des contributions de 5% de ses gains hebdomadaires.

NOTE 1 - Compagnie:

Les contributions par la Compagnie, à cette dite Caisse de Retraite Transférable sont calculées sur la base de quatre cent dollars (400.00\$) par semaine, même si le taux hebdomadaire régulier du salarié excède ce montant.

NOTE 2 - Salarié:

Les contributions par le salarié à cette Caisse de Retraite Transférable sont calculées sur la base de cent vingt dollars (120.00\$) par semaine, même si le taux hebdomadaire régulier du salarié excède ce montant.

- b) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe a) qui précède sont créditées à la caisse de retraite présentement en vigueur.
- c) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe a) qui précède sont en sus et en surplus des contributions versées au Régime des Rentes du Québec.
- d) La participation à la caisse de retraite est une condition d'emploi pour tous les salariés, dès qu'ils ont atteint un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie et qu'ils sont éligibles en vertu des règlements qui régissent la caisse de retraite.
- e) Il est convenu que les dispositions et les règlements relatifs à cette caisse de retraite présentement en vigueur, ne sauraient être amendés ou modifiés de quelque façon que ce soit, sans le consentement de l'Union.
- f) Tout salarié mis à pied, dont les droits de rappel stipulés à l'Article 13 - Ancienneté section 13.06 ne sont pas expirés, n'a pas le droit de retirer ses contributions versées à la Caisse de Retraite, article 7, section 7.11a).
- g) Toutefois, tout salarié qui retire ses cotisations à la Caisse de Retraite, est considérée comme ayant volontairement quitté son emploi, perd automatiquement tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention et est, à toutes fins pratiques considéré comme un nouveau salarié.

- h) Les salariés ayant quitté le service d'un grossiste et, par la suite, réengagés par un autre en dedans de trois (3) mois de leur dernière journée de travail, n'ont pas le droit de retirer leurs contributions à la caisse de retraite et sont, de plus, sujets aux dispositions de la section 7.11, alinéa a), à compter de leur première journée de travail.
- i) Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause d'accident, la Compagnie convient de verser à la Caisse de Retraite Transférable, les montants prévus à la section 7.11 NOTE 1 - Compagnie, en autant que le salarié est consentant à verser à la Caisse de Retraite Transférable le montant prévu à la NOTE 2 - Salarié.

ARTICLE 8 JOURS FERIES

8.01 Onze (11) jours fériés, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral sont reconnus et observés le jour où ils surviennent ou conformément aux dispositions de cet article, comme suit:

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de la Reine
 St-Jean-Baptiste
 Jour de la Confédération
 Fête du Travail
 Jour d'Action de Grâce
 Noël
 Lendemain de Noël
 Un congé mobile

NOTE: Les conditions relatives au congé mobile sont décrites au mémoire d'entente prévu à cet effet et qui fait partie intégrante de la présente convention.

8.02 Lorsque l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral survient durant la semaine, i.e. du lundi au vendredi inclusivement, et que ces jours fériés sont chômés, le salarié à taux hebdomadaire reçoit son taux de salaire régulier hebdomadaire, incluant les primes, s'il y a lieu.

8.03 a) Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral survient un samedi, la Compagnie convient de payer aux salariés une journée additionnelle de paye, tel que prévu à cet article. Cette paye est d'un cinquième (1/5) du taux hebdomadaire du salarié, incluant les primes s'il y a lieu.

b) Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi, le vendredi précédent ou le lundi suivant la fête est observé après entente avec l'Union, en conformité avec l'industrie de l'alimentation représentée par ladite Union.

c) Si le vendredi est également une fête, le jeudi précédent est observé au lieu du vendredi. Si le lundi est également une fête, le mardi suivant est observé au lieu du lundi.

8.04 Si l'un de ces jours fériés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral survient un dimanche, le lundi suivant est observé et si le lundi est également un jour férié, le mardi est observé au lieu du lundi.

8.05 Lorsqu'un salarié volontairement travaille lors d'un jour férié, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral, sa paye pour ce jour férié est son programme régulier quotidien d'heures de travail, ou le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées, à son taux régulier, selon ce qui est le plus avantageux. Il est payé de plus deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié.

8.06 Les salariés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral, n'ont droit à aucun paiement pour ce jour férié, à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter, ou n'ait été absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison indépendante de sa volonté. La Compagnie avise l'Union, par écrit, de telles déductions.

8.07 Les salariés mis à pied dans la semaine qui précède, ou les salariés rappelés dans la semaine qui suit un ou des jours fériés, reçoivent un cinquième (1/5) de leur taux hebdomadaire, incluant les primes s'il y a lieu, pour chacun de ces jours fériés. Pour avoir droit à la paie du ou des jours fériés, les salariés doivent ou travailler durant leur avis de mise à pied ou se rapporter au travail lorsqu'ils sont rappelés.

8.08 Les salariés absents pour cause de maladie reçoivent leur journée régulière de paye pour les jours fériés durant la période où ils reçoivent des prestations, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

8.09 Les salariés recevant des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ont droit à leur paye régulière pour les jours fériés survenant durant leur absence, pour une période n'excédant pas deux (2) ans.

8.10 Le taux régulier signifie le taux de base hebdomadaire de la classification du salarié, incluant les primes s'il y a lieu.

8.11 Les primes auxquelles il est fait mention à cet article sont celles prévues à l'article 9, section 9.09 de cette convention.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

9.01 Jour et semaine de travail:

Huit (8) heures par jour (du lundi au vendredi), ou huit heures et demie (8 1/2) par jour (du lundi au jeudi) et six (6) heures le vendredi, constituent la semaine régulière normale de travail.

9.02 Programme d'heures de travail:

Les heures régulières de travail pour l'équipe du jour sont de 7:00hres a.m. (début) à 4:00hres p.m. (arrêt) (lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner. La Compagnie peut également, en accord avec l'Union et selon les exigences de l'entreprise, établir pour un minimum de trois (3) mois, le programme d'heures de travail suivant: 6:00hres a.m. (début) à 3:00hres p.m. (arrêt) (lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner, ou de 8:00hres a.m. (début) à 5:00hres p.m. (arrêt) (lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le dîner.

Sauf par entente avec l'Union, les heures prescrites à cette section 9.02 n'excèdent pas huit heures et demie (8 1/2) par jour (lundi au jeudi) et six (6) heures le vendredi, pour un total de quarante (40) heures par semaine.

Le programme d'heures de travail pour les salariés autres que ceux qui travaillent les programmes

d'heures de travail ci-dessus mentionnés, sont convenus entre la Compagnie et l'Union et sont d'une durée minimum de trois (3) mois. Le programme d'heures de travail pour ces salariés est défini à l'Annexe " B " - PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL, qui fait partie de cette convention.

9.03 Tout temps travaillé en excès de huit heures et demie (8 1/2), huit (8) ou six (6) heures par jour, selon le cas, et tout temps travaillé en-dehors du programme d'heures décrit aux sections 9.01 et 9.02 qui précèdent ou en dehors du programme d'heures convenu entre l'Union et la Compagnie, et défini à l'annexe "B" - PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL, est considéré comme temps supplémentaire et est payé une fois et demis (1 1/2) le taux régulier.

Lorsqu'on demande aux salariés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation est sur une base volontaire. Lorsqu'il est demandé aux salariés de travailler du temps supplémentaire, l'Union s'attend que ceux-ci coopèrent avec la Compagnie.

Tout changement permanent dans le programme d'heures de travail d'un salarié doit toujours coïncider avec le début de la semaine de calendrier.

La Compagnie distribue le temps supplémentaire d'une façon égale parmi les salariés accomplissant régulièrement le même genre de travail dans l'usine de la Compagnie.

9.04 Travail du dimanche:

Temps double est payé aux salariés qui travaillent le dimanche.

9.05 Travail du samedi:

Temps et demie est payé aux salariés qui travaillent le samedi.

9.06 Temps double après douze (12) heures:

Si par nécessité un salarié travaille plus de douze (12) heures consécutives, il est payé à temps double pour ces heures additionnelles.

9.07 Garantie du samedi, dimanche et jours fériés:

Un salarié spécialement appelé au travail un samedi, un dimanche ou un jour férié reçoit, pour ce jour, au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable.

9.08 Appel d'urgence:

Un salarié qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence, est libéré lorsque ce travail est terminé. Pour ce travail d'urgence en sus des heures régulières, le salarié est payé soit quatre (4) heures au taux applicable ou le temps exact qu'il a travaillé au taux applicable, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse.

9.09 Prime d'équipe:

A compter du 1er janvier 1986, la Compagnie convient de payer une prime de quarante cents (0.40\$) l'heure pour les heures travaillées, à tous les salariés travaillant sur des équipes autres que celles stipulées à l'Article 9 - Heures de travail. A compter du 1er juin 1986, la prime de quarante cents (0.40\$) est portée à cinquante cents (0.50\$).

ARTICLE 10

PERIODES DE REPOS

10.01 Périodes régulières de repos:

La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi. Il n'est pas demandé à un

salarié de travailler plus de deux heures et demie (2 1/2) après le temps programmé pour le début du travail sans une période de repos de quinze (15) minutes, ni plus de deux heures et demis (2 1/2) après la période pour le repas, sans une période de repos. Un salarié qui doit travailler du temps supplémentaire après l'expiration de son programme régulier d'heures de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avant de commencer à travailler les heures supplémentaires pourvu que la section 11.01 ne s'applique pas.

Les salariés qui doivent travailler une (1) heure avant l'heure prévue à l'horaire pour le début de leur travail, ont droit à quinze (15) minutes de repos avant leur programme régulier d'heures de travail.

10.02 Périodes de repos en temps supplémentaire:

Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de quinze (15) minutes, pourvu que ledit temps supplémentaire excède deux (2) heures.

ARTICLE 11
ALLOCATION POUR REPAS

11.01 Allocation pour premier repas:

Il ne doit pas être demandé aux salariés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une (1) heure, et dans le cas des camionneurs une heure et demie (1 1/2) après le temps programmé pour l'arrêt du travail, sans une période de repas. Si les salariés doivent travailler au-delà des limites ci-dessus après le premier repas, la Compagnie fournit ou paie le deuxième repas et alloue trente (30) minutes à taux régulier pour cette période de repas.

Lorsqu'ils ont travaillé plus d'une (1) heure ou d'une heure et demie (1 1/2), selon le cas, de temps supplémentaire, les salariés ont droit aux bénéfices ci-dessus mentionnés.

Les salariés qui doivent travailler plus d'une (1) heure avant l'heure prévue à leur programme, ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée au taux régulier, et à trois dollars (3.00\$) pour ce repas. Ceci n'est pas considéré comme une première allocation pour repas aux termes des sections 11.01 et 11.02.

11.02 Allocation pour second repas:

Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas est fourni ou payé et trente (30) minutes à taux régulier sont allouées pour ladite période de repas.

11.03 Allocation pour repas aux jours non programmés:

Les salariés travaillant plus de cinq (5) heures les jours non programmés, ont droit à un repas fourni ou payé par la Compagnie et trente (30) minutes payées au taux régulier sont allouées pour cette période de repas. Lorsque la Compagnie ne fournit pas le repas, elle paie une somme de sept dollars (7.00\$) pour les repas.

ARTICLE 12

GARANTIE HEBDOMADAIRE

12.01 a) Garantie:

La Compagnie convient de garantir à chaque salarié son salaire hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi, sous réserve des dispositions suivantes. Les primes pour le travail d'équipe, le temps supplémentaire, les jours fériés ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral ne sont pas considérées lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

- b) L'Union convient et la Compagnie s'attend que tous les salariés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui pourraient 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.

- c) Lorsqu'un salarié est en retard ou absent de son travail pendant une journée ou une partie d'une journée, lorsqu'il est normalement programmé ou appelé au travail, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.

- d) Un salarié embauché après le premier jour de la semaine de paye aura comme garantie, pour le reste de la semaine, la fraction des quarante (40) heures de travail divisées également entre les jours de travail programmés.

- e) La garantie est la même dans les semaines où surviennent des jours fériés, ainsi que toute fête publique décrétée par les gouvernements provincial et(ou) fédéral, 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).

12.02 Paye lors d'une mise à pied:

Tous les salariés à taux hebdomadaire qui reçoivent leur avis de mise à pied, ont droit à un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables et à leur paye régulière pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et durant laquelle l'avis se termine.

NOTE: Lorsque les avis de mise à pied sont signifiés 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.

12.03 a) Blessure - Garantie quotidienne:

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

- b) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit de la Compagnie les prestations versées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Le salarié complète la formule " Indemnité ", suite à un accident de travail.

Advenant que la Compagnie conteste le bien-fondé de l'accident de travail et la réclamation, la Compagnie avance l'équivalent de l'indemnité hebdomadaire, en vertu de l'assurance collective, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.

- c) Les salariés acceptent de signer une formule à l'effet que les chèques de la C.S.S.T. seront faits au nom de la Compagnie, pour les sommes avancées par cette dernière.

- d) Si, par erreur, les sommes avancées par la Compagnie ne lui sont pas remboursées par la C.S.S.T., le salarié autorise la Compagnie à récupérer ces sommes avancées directement par la paie du salarié, selon des modalités convenues entre la Compagnie et le salarié.

12.04 Devoir de juré ou de témoin:

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

ARTICLE 13
ANCIENNETE

13.01 Définition de l'ancienneté:

L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un salarié régi par cette convention. Ce temps est calculé depuis la date d'embauchage, pourvu 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.

13.02 Les salariés qui, antérieurement à cette convention, furent transférés ou qui le sont ultérieurement, à des tâches exclues de l'unité de négociation pour une période de plus de trois (3) mois, ou pour toute autre période qui peut être convenue entre la Compagnie et l'Union, et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention, n'ont aucune ancienneté.

13.03 Application de l'ancienneté:

Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté s'applique toujours pourvu que le salarié possède des qualifications appropriées, ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

Les salariés ont droit à une période de cinq (5) jours pour démontrer leur habileté à accomplir le travail d'une manière satisfaisante. Avant de procéder à des transferts pour quelque raison que ce soit, la Compagnie avise le délégué du département, le délégué en chef ou le président.

NOTE: "Délai raisonnable" est considéré comme signifiant une période allant de quatre (4) semaines à six (6) semaines.

13.04 Période de probation:

Durant une période de deux (2) mois après l'embauchage, les nouveaux salariés sont en période d'essai et n'ont pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après deux (2) mois de service, ils deviennent des salariés réguliers et leur ancienneté compte depuis leur date d'embauchage.

13.05 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 la Compagnie; (un salarié absent pendant deux (2) jours entiers consécutifs, sans raison valable et suffisante, ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie, peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré.);
- b) est renvoyé pour juste cause;
- c) néglige d'aviser la Compagnie en-dedans de quarante-huit (48) heures, de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier, alors qu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée adressé à la dernière adresse inscrite aux dossiers du département du Personnel, et
- d) néglige de retourner au travail à la date convenue.

13.06 Limite de temps pour rappels:

La Compagnie convient que les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés à l'inverse de l'ordre dans lequel ils ont été mis à pied, et conservent, lorsqu'ils sont mis à pied, des droits de rappel durant une période équivalant à la durée de leur service, jusqu'à concurrence de deux (2) ans, pourvu qu'ils aient plus de deux (2) mois de service.

13.07 Extension de la limite de temps pour rappels:

La limite de temps pour les rappels est prolongée jusqu'à concurrence de deux (2) ans par l'addition de 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 la Compagnie de la date de son retour au travail recommandé par le médecin.

13.08 Ancienneté pendant les mises à pied:

Un salarié retournant au travail en dedans de la limite de temps fixée pour les rappels conserve l'ancienneté qu'il avait ainsi que les premiers trente (30) jours de sa mise à pied, mais n'accumule pas d'ancienneté pour le reste de la période de sa mise à pied.

13.09 Réembauchage des salariés réguliers:

Un salarié ayant plus de deux (2) mois de service, réembauché en dedans d'une (1) année, reçoit le crédit pour son service passé.

13.10 Postes vacants:

Une description de tous les postes vacants est affichée sur le tableau d'affichage, aussitôt que possible, mais au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la vacance. La durée d'affichage de chaque poste vacant est de trois (3) jours ouvrables et préférence est donnée aux salariés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 13.03 de cet article.

L'affichage contient la tâche à être comblée, le département concerné, l'horaire de travail ainsi que le salaire de cette tâche.

Certaines tâches où la Compagnie rencontre des difficultés à trouver des salariés qualifiés afin de répondre aux besoins de l'entreprise, peuvent être affichées à un temps autre que celui où survient la vacance. La liste de ces tâches, qui est convenue entre le président ou le délégué en chef et la Compagnie peut être modifiée de temps à autre, à la suite d'une entente.

La Compagnie affiche ces tâches au moins une fois par année ou tel qu'autrement convenu avec le président ou le délégué en chef.

Les salariés qui font une demande sont considérés sur la base de l'ancienneté, pourvu qu'ils possèdent des qualifications pour la tâche ou qu'ils puissent se qualifier dans un délai raisonnable. Ceux qui sont acceptés pour les emplois vacants anticipés sont entraînés à l'avance, sous réserve des besoins de l'entreprise.

Lorsqu'une vacance survient par la suite, elle est remplie par le postulant sénior qui a été accepté, sur une base d'essai, jusqu'à ce qu'il ait démontré qu'il peut accomplir la tâche d'une manière satisfaisante.

Toutefois, lorsque des postulants ont été acceptés à la suite d'un affichage et ne sont pas encore assignés à la tâche et que la tâche est affichée de nouveau, un salarié ayant plus d'ancienneté et qui alors fait une demande et est accepté peut, après six (6) mois exercer son ancienneté pour une vacance future.

13.11 Promotion:

Les promotions au sein de l'unité de négociation se font selon les dispositions de la section 13.03 de cet article.

13.12 Immédiatement après la rarification de cette convention, la Compagnie remet à l'Union une liste d'ancienneté de tous les salariés. L'Union est avisée, par écrit, de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remet à la section locale, tous les trois (3) mois, une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.

13.13 Mises à pied et rappels:

Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, la Compagnie remet au délégué en chef ou au président de l'Union une liste des noms des salariés qui sont mis à pied ou rappelés.

13.14 Congé pour activités syndicales:

Au plus deux (2) salariés pour les Compagnies ayant cent (100) salariés ou moins, et pour les autres Compagnies ayant plus de cent (100) salariés, un (1) salarié additionnel pour chaque cinquante (50) salariés ou fraction majeure, choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine, ont droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, pourvu que l'absence de ces salariés n'affecte pas déraisonnablement les opérations de l'entreprise. L'Union donne à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde doit être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.

13.15 Congé sans solde:

Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé peut lui être accordé par la Compagnie si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons, pourvu que ce congé n'affecte pas les opérations de l'entreprise. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite doit être faite par le salarié à la Compagnie, et si ce congé est accordé, confirmation est faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.

13.16 Absence pour cause d'accident ou de maladie:

Si un salarié est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 13.06 de cette convention, mais n'excédant pas deux (2) ans, il accumule l'ancienneté et il est réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelqu'autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

Après l'expiration de la limite de temps prévue à la section 13.06 de cette convention, le salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais est néanmoins réinstallé tel que stipulé plus haut, sujet à son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail ou qu'il puisse se qualifier dans un délai raisonnable, s'il retourne en dedans d'une période équivalente à la durée de son service jusqu'à un maximum de quatre (4) ans.

13.17 Mise à pied et rappel en maladie:

Les salariés qui sont absents de leur travail pour cause d'accident ou de maladie et qui sont mis à pied n'accumulent pas d'ancienneté pour la période de la mise à pied. Les salariés qui sont rappelés mais qui sont incapable de retourner au travail pour cause d'accident ou de maladie accumulent leur ancienneté pour le temps qu'ils auraient travaillé, jusqu'à concurrence de la limite de temps permise stipulée à la section 13.06 - Interruption de l'ancienneté.

L'accumulation de l'ancienneté n'excède pas un maximum cumulatif égal à celui d'un salarié qui n'est pas mis à pied durant son absence pour cause d'accident ou de maladie. Néanmoins, les salariés absents en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail continuent à accumuler l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils reçoivent des prestations hebdomadaires et il n'y a aucune limite de temps pour leur absence.

13.18 Congé de maternité et retrait préventif de la travailleuse enceinte:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la date de l'accouchement.
- b) La salariée doit donner un avis écrit à la Compagnie, d'au moins deux (2) 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 (4^{ième}) 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.

d) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste régulier, en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

e) 1. Une salariée enceinte qui fournit à la compagnie un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse pour elle même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

2. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

3. La salariée qui exerce le droit que lui accorde la présente section, conserve tous les avantages liés au poste qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. A la fin de son affectation, ou de cessation de travail, la Compagnie réintègre la salariée dans son emploi régulier.

13. 19 Congé pour travail au service de l'Union:

Les salariés, n'excédant pas deux (2), qui sont élus ou nommés à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter T.U.A.C. auprès du Congrès du Travail du Canada, peuvent obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme.

En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, ils sont réinstallés, sujets à leur ancienneté, aux tâches qu'ils détenaient

précédemment ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservant l'ancienneté accumulée au moment de leur départ.

13.20 Congé pour fonctions publiques:

La Compagnie accorde aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, s'il est établi par ces salariés que leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention.

En dedans d'un mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits salariés sont réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 14
SECURITE ET SANTE

14.01 La Compagnie prend des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi. Des appareils protecteurs sur la machinerie et autres appareils jugés nécessaires dans le but de protéger adéquatement les salariés contre les accidents, sont fournis par la Compagnie. Advenant que ces dispositions raisonnables ne soient pas appliquées, ou que ces appareils protecteurs ne soient pas fournis, le cas peut être sujet aux procédures de grief et d'arbitrage.

En cas de désaccord entre la Compagnie et le salarié dû au fait que les mesures de sécurité sont inadéquates, le Comité de sécurité est convoqué immédiatement et décide si le salarié doit accomplir ce travail.

La Compagnie voit à ce que la ou les salles à manger ainsi que le ou les vestiaires soient chauffés et aérés convenablement.

14.02 La Compagnie fournit l'équipement et les vêtements de sécurité gratuitement aux salariés dont le travail rend souhaitable dans l'intérêt de la sécurité, l'usage de cet équipement. La Compagnie fournit également à tous les salariés les chaussures de sécurité (une paire par année si nécessaire), toutefois remplacée si nécessaire également.

Il est entendu que ces chaussures ne sont pas apportées à l'extérieur de l'usine. Les salariés utilisent et assument la responsabilité pour un soin raisonnable de tout l'équipement de sécurité qui leur est fourni. Advenant que cet équipement soit perdu ou ne soit pas retourné sur demande, la Compagnie a le droit de déduire du salaire du salarié le coût de cet équipement.

14.03 La Compagnie prévoit que des personnes qualifiées soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux salariés blessés au travail, et adopte des mesures adéquates pour donner des soins médicaux à ceux-ci.

14.04 Principes et objectifs en santé-sécurité:

La Compagnie et l'Union reconnaissent que la santé et la sécurité au travail sont d'une grande importance. C'est pourquoi la Compagnie et l'Union conviennent de continuer à collaborer en vue de prévenir les accidents et d'éliminer les sources de risques à la santé et à la sécurité.

ARTICLE 15

OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL

15.01 La Compagnie fournit les outils suivants: tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande, fourreaux nécessaires pour le travail des salariés, et établit des règlements qui s'y rapportent. Ces outils et matériel de travail demeurent la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

15.02 Aiguillage:

L'aiguillage des outils se fait durant les heures de travail.

15.03 Renouvellement des licences:

La Compagnie rembourse les salariés pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail, incluant l'assurance gouvernementale s'il y a lieu.

15.04 Vêtements de travail:

La Compagnie maintient sa pratique de fournir et de laver tous les manteaux blancs. La Compagnie fournit les manteaux thermiques, les tabliers et manchettes en toile huilée, les gants ainsi que les bottes de caoutchouc ou couvre-chaussures requis pour le travail. Si la Compagnie décidait d'exiger que les salariés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournit, les lave ou les nettoie à sec, selon le cas.

ARTICLE 16
ABSENCE PAYEE

16.01 Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un salarié, i.e. conjoint ou enfant, la Compagnie lui accorde un congé payé pour les jours de travail pour lesquels le salarié aurait été payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours précédant et incluant le jour des funérailles, ou pas plus tard que quatre (4) jours suivant le jour des funérailles.

16.02 Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un salarié, la Compagnie lui accorde un congé payé pour les jours de travail pour lesquels le salarié aurait été payé, jusqu'à concurrence de trois (3) jours précédant et incluant le jour des funérailles, ou pas plus tard que deux (2) jours suivant le jour des funérailles. Aux fins de cette clause, famille immédiate signifie ce qui suit: mère ou père du salarié ou du conjoint du salarié, soeur, frère, belle-mère, beau-père.

16.03 Les salariés ont droit à un congé payé d'une (1) journée, pour assister aux funérailles d'une belle-soeur, d'un beau-frère, des grands-parents du salarié ou du conjoint du salarié, d'un petit-enfant du salarié d'une bru, d'un gendre.

16.04 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie peut exiger une preuve justifiable du droit du salarié aux avantages ci-dessus mentionnés. Les salariés donnent un avis préalable de telles absences.

16.05 Le salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 17

SALAIRES

17.01 Les taux hebdomadaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:

Taux d'embauchage hebdomadaire: 473.60 \$

Taux de base hebdomadaire après
trois (3) mois: 479.60 \$

17.02 Le taux de base pour les camionneurs est le suivant:

Taux de base hebdomadaire: 518.00 \$

17.03 Forfétaire:

Chaque salarié reçoit un montant forfaitaire pouvant atteindre huit cents dollars (800.00\$) au prorata des heures travaillées entre le 1er décembre 1984 et le 30 novembre 1985.

17.04 Augmentation de salaire:

Dès le 1er juin 1986, tous les salariés couverts par la présente convention reçoivent l'augmentation accordée aux salariés à l'emploi de Canada Packers, Montréal. Cette augmentation est de vingt dollars et quarante cents (20.40\$) par semaine, i.e. cinquante-et-une cents (0.51\$) l'heure.

17.05 Dès le 1er juin 1986, les taux hebdomadaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés sont les suivants:

Taux d'embauchage hebdomadaire: 494.00 \$

Taux de base hebdomadaire après
trois (3) mois: 500.00 \$

17.06 Dès le 1er juin 1986, le taux de base pour les camionneurs est le suivant:

Taux de base hebdomadaire: 538.40 \$

17.07 L'écart entre chaque grade est de huit cents (0.08\$).

17.08 Les nouveaux salariés, c'est-à-dire 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'embauchage et le taux de base durant leur période d'essai, tel que prévu à cet article.

17.09 Tout salarié classifié comme Chef de Groupe est payé un montant additionnel de huit dollars (8.00\$) par semaine.

17.10 Tout salarié transféré en permanence comme camionneur reçoit le salaire hebdomadaire du camionneur après avoir complété quatre (4) semaines ou vingt (20) jours ouvrables comme camionneur, depuis son transfert. Pour ceux qui ont déjà travaillé comme camionneur, le nombre de jours travaillés comme tel est déduit de la période requise ci-dessus mentionnée, soit quatre (4) semaines ou vingt (20) jours ouvrables, et dès que la différence entre le nombre requis et ceux déjà travaillés est complétée, ces salariés reçoivent immédiatement le salaire hebdomadaire du camionneur. Pour les autres salariés, pour qui au moment du transfert la période requise ci-dessus mentionnée était déjà complétée, ces salariés reçoivent le salaire hebdomadaire du camionneur au moment même du transfert.

17.11 Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé à cause d'une redistribution du personnel, il reçoit, après une période de douze (12) semaines, le taux de la tâche à laquelle il est transféré, plus le différentiel de son taux encerclé, s'il y a lieu.

17.12 Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé pour cause de santé ou incapacité d'accomplir la tâche, son taux est immédiatement ajusté au taux de la tâche à laquelle il est transféré, plus le différentiel de son taux encerclé, s'il y a lieu.

17.13 Lorsqu'un salarié doit accomplir temporairement une tâche dont le taux est plus élevé, il reçoit le taux plus élevé, mais s'il doit accomplir une tâche dont le taux est moins élevé, il reçoit son taux régulier.

17.14 Lorsqu'un salarié accomplit une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille 50% ou plus de son temps à cette tâche, il est payé le taux de salaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.

17.15 La Compagnie et l'Union conviennent que toute personne attitrée "suppléant" remplace le salarié régulier si une vacance permanente est créée au poste où le salarié remplit sa fonction comme suppléant, le tout sujet à l'ancienneté s'il y a plus d'un suppléant pour la tâche concernée.

17.16 En procédant à l'évaluation du taux d'une tâche, les parties prennent en considération le taux pour cette même tâche ou tâche similaire, dans l'industrie de la viande représentée par T.U.A.C.

17.17 Liste des taux de salaire et des classifications:

Dans un délai d'un (1) mois de la date de la signature de cette convention, la Compagnie remet au président ou au délégué en chef de la section locale de l'Union, une liste des taux de salaire incluant les primes des chefs de groupes, ainsi que les classifications des salariés régis par cette convention, et subséquemment avise celui-ci par écrit des changements qui ont lieu.

17.18 Les salariés sont payés au plus tard à 11:55hres a.m. le jeudi de chaque semaine. Les revenus bruts des salariés, les heures régulières, les heures de surtemps et la rémunération au rendement, le taux de salaire pour chaque période de paye ainsi que toutes les déductions à la source, les gains nets et les gains bruts accumulés au cours de l'année fiscale sont indiqués de façon claire sur leur enveloppe ou leur bordereau de paye.

ARTICLE 18
METHODES DE TRAVAIL

18.01 Lorsque l'introduction d'équipement nouveau a pour effet de produire un changement que l'on prévoit être la cause de la fermeture d'un département, ou de la réduction appréciable du nombre de salariés dans un département, la Compagnie informe l'Union de tel changement, au moins trente (30) jours précédant le changement anticipé, et les parties discutent de ce qui éventuellement se produire et de la meilleure façon de procéder.

Les salariés ainsi déplacés et qui, en vertu des dispositions de cette convention, sont éligibles à des emplois dans l'usine, conservent leur taux de salaire pour une période de vingt-six (26) semaines, à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés.

18.02 Exigences du travail:

Si un salarié allègue qu'il y a eu une augmentation déraisonnable de son travail, l'Union peut demander à ce que le cas soit étudié avec la Compagnie. Des représentants de la section locale de l'Union et, si désiré, un représentant de l'Union peuvent rencontrer la Direction de l'usine afin de discuter les faits pertinents à ce cas, et tenter de régler la question. Le salarié en cause peut être présent à ces réunions si le salarié ou l'une ou l'autre des parties le désire.

Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre les représentants de l'Union et des représentants de la gérance de la Compagnie.

ARTICLE 19
FERMETURE D'USINE

19.01 En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, les salariés reçoivent un avis écrit de trois (3) mois les informant de la fermeture, ou de trois (3) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine fiscale complète travaillée durant l'avis de trois (3) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

ARTICLE 20
AVIS DE L'UNION

20.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie permet aux officiers de l'Union, salariés de la Compagnie, d'afficher sur le tableau habituellement utilisé à cet effet, des avis d'intérêt général pour les membres de l'Union.

ARTICLE 21
REGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

21.01 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 des gouvernements, quant aux salaires, bonis, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE 22
DUREE DE LA CONVENTION

22.01 Durée:

Cette convention est en vigueur à compter du 1er juin 1984, jusqu'au 31 mai 1987, et par la suite d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne, par écrit, avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le trentième (30ième) jour avant la date d'expiration.

22.02 Entente pendant les négociations:

Durant la période des négociations résultant des dispositions ci-dessus mentionnées, cette convention demeure en vigueur.

ARTICLE 23
INTERPRETATION ET ADMINISTRATION

- 23.01 Toutes les parties à cette convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation, à l'administration et à la mise en pratique des dispositions de cette convention appartient à l'Union et à la gérance de l'usine.
- 23.02 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 essentiel au bien-être de l'entreprise et des 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.
- 23.03 Ayant ceci présent à l'esprit, les parties aux présentes s'engagent à faire tous les efforts possibles pour administrer les dispositions de cette convention dans un esprit de bonne volonté, de tolérance et de compréhension.
- 23.04 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.

MEMOIRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente intervenue entre la Compagnie et l'Union, en conformité avec l'Article 2 - Unité de négociation, section 2.03 de la présente convention collective.

La Compagnie et l'Union conviennent que les employés suivants, exclus de l'unité de négociation, peuvent accomplir temporairement du travail qui est normalement accompli par les salariés couverts par la présente convention.

Le mémoire d'entente ci-dessus mentionné fait partie intégrante de la convention collective de travail.

MEMOIRE D'ENTENTE
RELATIF AU CONGE MOBILE, ARTICLE 8 - JOURS FERIES

Aucun salarié ne peut se prévaloir de son congé mobile durant les périodes suivantes, tel que convenu entre la Compagnie et l'Union:

- * La semaine précédant Noël;
- * Les semaines où surviennent l'un des jours fériés mentionnés à la section 8.01 de la présente convention, i.e.:

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

- * La période qui s'étend de la troisième semaine complète de juin, jusqu'à la deuxième semaine complète de septembre inclusivement.

La Compagnie peut accorder le congé mobile, du mardi au vendredi inclusivement.

Cependant, le choix de la journée pour ledit congé mobile appartient au salarié.

Cette convention, telle que signée, a été ratifiée par les membres de la section locale 625 de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, FAT,COI,CTC.

Signée à Montréal, ce 14 ième jour du mois de octobre, 1986.

SALAISSON SUPREME INC.
Montréal, Québec

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

FAT-COI-CTC;

United Food and Commercial Workers
International Union, AFL -COI-CTC

Section locale 625.






