



CATELLI

17988-03
MAR 24 10 03
PAR MESSAGE

Le 23 mars 1983

Ministère du Travail
255 Crémazie est
Montréal, (Québec)

Objet: Dépôt de la Convention
Collective

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 0711

M.T.M.S.R.

A qui de droit,

Vous trouverez ci-joint la page quarante-neuf (49) modifiée, devant remplacer la page 49 déposée le 22 mars, de la Conventions Collective entre Catelli, Division de Les Aliments Ault Ltée et Le Syndicat International des Travailleurs en Boulangerie, Confiserie et Tabac, Local 333.

Veuillez avoir l'obligeance d'effectuer le changement nécessaire.

En vous remerciant, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

SYNDICAT

COMPAGNIE

P.J.

UNE FILIALE DE: LES ALIMENTS AULT LTÉE
A DIVISION OF AULT FOODS LTD.

6890 est, Notre-Dame East, Montréal, Qué. H1N 2E5 Tel.: (514) 256-1601

payés au taux de leur fonction régulière, multiplié par le nombre d'heures formant leur semaine régulière de travail et ce pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit.

24.06-A

La Compagnie peut, si elle le désire, fermer l'Usine durant trois (3) semaines à l'occasion des vacances entre le 24 juin et la troisième (3e) semaine d'août. Si les vacances empiètent sur un congé, il est transféré à une autre fin de semaine, suite à une entente mutuelle.

24.06-B

Advenant que la Compagnie ferme l'usine pour les vacances et que certains employés soient requis de travailler durant cette période de fermeture, ceux qui travaillent sont choisis parmi les employés qui n'ont pas droit à des vacances équivalentes à la période de fermeture. Ce choix est fait en conformité avec l'ancienneté des employés, exception faite pour les employés de l'Expédition.

24.06-C

La Compagnie affiche la période probable de fermeture pour vacances un (1) an auparavant.

ARTICLE 25
CLASSIFICATION DES TÂCHES
ET TAUX HORAIRE

25.01

Prime de soir et de nuit pour tout travail effectué à temps régulier:

	1983	1984
Primes: Soir	.30	.30
Nuit	.40	.40

Cette prime n'est pas augmentée en raison du temps supplémentaire.

25.02

Chef de groupe:

Un employé désigné comme "chef de groupe" reçoit 10¢ l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le groupe dont il a la charge.

PAR MESSAGE

'83 MAR 22 13 34

PAR MESSAGEUR

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Ententes diverses..... 3

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE

DE TRAVAIL

entre

CATELLI

1. But.... Une filiale de: LES ALIMENTS AULT LTÉE
2. Reconnaissance
3. Relation 6890 est, rue Notre-Dame, Montréal, Québec
4. Retenue
5. Fonction de (ci-après appelé La Compagnie)
6. Comité et délégué PARTIE DE LA PREMIÈRE PART
7. Plaintes et griefs
8. Griefs de la Compagnie
9. Arbitrage
10. Cas de congédiement
11. Ancienneté et
12. Affichage de tâches
13. Permutation
14. Santé et Sécurité
15. Ni grève ni lock-out
16. Tableau d'affaires
17. Uniformes
18. Remboursement
19. Règles autorisées
20. Règles diverses
21. Heures de travail (C.T.C., unité locale 333,
22. Salaires (F.T.Q. - F.A.T. - C.O.I.)
23. Temps payés (ci-après appelé Le Syndicat)
24. Temps payés
25. Classification
26. Incitations de
27. Contrôle thermique
28. Durée de la Convention
29. Surtemps
30. Modalités et répartitions
31. Annexe et non partie intégrante
de la Convention Collective

SYNDICAT INTERNATIONAL DES

TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE

CONFISERIE ET DU TABAC D'AMÉRIQUE

Section locale 333

(C.T.C., unité locale 333,

(F.T.Q. - F.A.T. - C.O.I.)

(ci-après appelé Le Syndicat)

PARTIE DE LA SECONDE PART

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Ententes diverses.....	3
ARTICLE	
1. But.....	9
2. Reconnaissance.....	9
3. Relations.....	10
4. Retenue des cotisations syndicales.....	10
5. Fonction de la direction.....	11
6. Comités et délégués syndicaux.....	12
7. Plaintes et griefs.....	13
8. Griefs de la Compagnie.....	15
9. Arbitrage.....	16
10. Cas de congédiement.....	17
11. Ancienneté.....	18
12. Affichage de tâches.....	23
13. Permutation.....	27
14. Santé et Sécurité.....	29
15. Ni grève ni lock-out.....	30
16. Tableau d'affichage.....	30
17. Uniformes.....	30
18. Rencontres syndicales à l'usine.....	31
19. Congés autorisés.....	31
20. Modalités diverses.....	32
21. Heures de travail.....	36
22. Surtemps.....	44
23. Congés payés.....	45
24. Vacances payées.....	47
25. Classification des tâches et taux horaire.....	49
26. Techniciens de laboratoire.....	54
27. Centrale thermique.....	55
28. Durée de la Convention.....	56
Surtemps.....	59
Modalités et répartitions.....	59
Annexe et non partie intégrante de la Convention Collective.....	64

ENTENTE
entre
LA COMPAGNIE
et
LE SYNDICAT

Département des Conserve

En cas de "bris majeur" et en vue de poursuivre les opérations,
il y a deux (2) empileurs affectés à la ligne, au département des
Conserve, lorsque la production fonctionne en 28, 14 et 8 onces,
sauf sur le spaghetti et le ravioli.

SYNDICAT

Henri Godin
Jean Claude Desautels

COMPAGNIE

Roger Montet

PROGRAMME
DE FORMATION
D'APPRENTI-MÉCANICIEN

Le programme que nous proposons pour les apprentis mécaniciens est le suivant :

- de permettre aux candidats de bénéficier de la formation technique et professionnelle de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision.
- de permettre aux candidats de bénéficier de la formation technique et professionnelle de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision.
- de permettre aux candidats de bénéficier de la formation technique et professionnelle de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision.

B. Les trois (3) étapes du programme :

- L'apprentissage des connaissances techniques et professionnelles de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision.
- L'apprentissage de l'expérience dans le cadre des travaux pratiques.
- La reconnaissance des connaissances techniques et professionnelles de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision.

C. Les critères d'admission :

Les exigences de base de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision sont les suivantes :

**PROGRAMME
DE FORMATION
D'APPRENTI-MÉCANICIEN**

Le choix des candidats pour le programme de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision est basé sur les critères suivants :

L'apprentissage des connaissances techniques et professionnelles de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision est basé sur les critères suivants :

Le programme de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision est basé sur les critères suivants :

Le programme de la Compagnie de la mécanique de précision et de la mécanique de précision est basé sur les critères suivants :

A. Le programme que nous proposons répond aux données suivantes:

- De permettre aux gens de l'unité de négociation, une certaine accessibilité au poste de mécanicien à l'intérieur du département.
- De satisfaire les critères de base, au niveau des connaissances et de l'expérience exigée de tout mécanicien travaillant chez Catelli.
- De respecter en tout temps, la répartition de mécaniciens d'expérience que nécessite la bonne marche du complexe Notre-Dame.

B. Les trois (3) étapes du programme:

- L'apprentissage des connaissances techniques et fondamentales de la mécanique selon les critères de la Compagnie.
- L'apprentissage de l'expérience dans le cadre des travaux pratiques.
- La reconnaissance des connaissances techniques et de l'expérience acquise.

C. Les critères d'accessibilité:

Les exigences de base et le choix

Le choix des candidats appartient à la Compagnie seulement, et ces candidats doivent répondre aux exigences minimales demandées par le programme en plus d'offrir toutes les qualités nécessaires à la réussite du programme.

L'apprentissage des connaissances techniques

Cet apprentissage doit répondre aux critères de la Compagnie, c'est-à-dire la réussite d'un cours de mécanique d'une école reconnue et acceptée dans le programme.

Afin de faciliter cet apprentissage, la Compagnie en accord avec le Syndicat laisse sur une équipe de **jours** les candidats choisis.

Ces derniers occupent un poste d'aide-général groupe I ou groupe II sans préjudice à leur taux salarial. Ils ne peuvent, cependant, postuler sur aucune fonction durant la durée de cet apprentissage.

Tout échec ou abandon élimine du fait le ou les candidat(s).

Les frais d'inscription et de scolarité sont remboursables par la Compagnie sur présentation d'une pièce justificative et à la condition de la réussite par le candidat.

Le candidat doit posséder ou obtenir un certificat d'une école de métier reconnue par le Ministère de l'Education et la Compagnie.

D. Les critères de progression:

Le candidat possédant ou ayant obtenu un certificat d'une école reconnue doit passer des tests-maison qu'il doit réussir à 60%.

- Test sens de la mécanique
- Test d'aptitude No. 1

Le candidat est à l'essai ou en formation lorsqu'il y a du travail requis en tant qu'apprenti-mécanicien.

Le candidat est autonome en ce qui a trait au travail à exécuter.

Le candidat qui obtient un poste d'apprenti-mécanicien conserve seulement son poste permanent.

Le candidat doit, après cent (100) jours ouvrables de travail accumulé comme apprenti-mécanicien, passer le test d'aptitude No. 2.

Si le candidat réussit le tout avec succès, il se qualifie pour la deuxième étape de cent vingt-cinq (125) jours ouvrables de travail comme apprenti-mécanicien; sinon, le candidat embauché est mis à pied et celui qui provient de "Catelli" retourne dans l'usine au poste occupé précédemment.

L'apprenti-mécanicien peut être classé "C" lorsqu'il y a un poste permanent à combler, qu'il a réussi avec succès la dernière phase de son apprentissage pratique et après avoir passé le test de mécanicien "C" à 60%. De plus, l'évaluation finale est donnée par son contremaître.

Si le candidat sélectionné comme apprenti-mécanicien ne s'est pas qualifié en tant que mécanicien "C" après sa période d'apprentissage, il est éliminé du programme ou de futurs programmes et prend la place du plus jeune aide-général dans l'usine.

E. Conditions spéciales:

À cause de ce système particulier de formation, cet employé doit être exempt de mise à pied encourue normalement par une

compression de personnel en autant qu'il y travaille.

Advenant une réduction de personnel parmi nos mécaniciens, l'apprenti-mécanicien est le premier retiré du groupe.

L'employé qui obtient un poste d'apprenti-mécanicien doit être muni d'un coffre d'outils de base à être déterminé par le superviseur immédiat et l'avoir avant de commencer.

Lors de rappel au travail, l'apprenti-mécanicien est rappelé en premier à condition qu'on ait du travail à lui confier.

Le nombre d'empileurs est déterminé par le nombre de lignes en opération.

Moins de 2,000 caisses en moyenne:

Un (1) empileur

De 2,000 à 4,000 caisses en moyenne:

Deux (2) empileurs

Plus de 4,000 caisses en moyenne:

Trois (3) empileurs

SYSTÈME

Moins de 2,000 caisses en moyenne:

Un (1) empileur

Moins de 3,000 caisses en moyenne:

Partiellement un deuxième (2e) empileur qui assure aussi la fourniture du matériel d'emballage.

Cette entente devient nulle suite à un changement technologique. La Compagnie et le Syndicat appliqueront l'article 20.03.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Henri Rodin

Roger Beaudet

Jean-Claude Blanchard

ENTENTE
entre
LA COMPAGNIE
et
LE SYNDICAT

USINE DES PÂTES - MONTRÉAL

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE
EMPAQUETAGE - EMPILEUR

Le nombre d'empileurs est déterminé par le nombre de lignes en opération.

Moins de 2,000 caisses en moyenne:
Un (1) empileur

De 2,000 à 4,000 caisses en moyenne:
Deux (2) empileurs

Plus de 4,000 caisses en moyenne:
Trois (3) empileurs

SURTEMPS

Moins de 2,000 caisses en moyenne:
Un (1) empileur

Moins de 3,000 caisses en moyenne:
Partiellement un deuxième (2e) empileur qui assure aussi la
fourniture du matériel d'emballage.

Cette entente devient nulle suite à un changement technologique.
La Compagnie et le Syndicat appliqueront l'article 20.05.

SYNDICAT

Henri Godin
Jean Claude Desautels

COMPAGNIE

Roger Vank

ARTICLE 1

BUT

Le but de cette convention est, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés, de définir une formule de négociation collective entre la Compagnie et le Syndicat, d'établir les conditions satisfaisantes de travail, permettant de régler promptement et équitablement les griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01-A

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés de la Compagnie travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame, Montréal. Si un ou plusieurs de ces employés travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame et enregistrés sur le livre de paie au 6890 est, rue Notre-Dame sont requis de travailler dans un endroit autre que cette usine, ils sont quand même régis par cette Convention. Cette reconnaissance fait exception des assistants-contremaîtres, des personnes occupant un poste plus élevé que celui d'assistant-contremaître, des employés de bureau, des gardiens, des infirmiers et de tous les autres employés exclus en vertu des lois de la Province de Québec. Cette reconnaissance s'applique seulement aux employés travaillant sur une fonction couverte par le certificat d'accréditation portant le numéro 595-5.

2.01-B

Lorsque nous mentionnons que c'est ...un ou plusieurs de ces employés travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame et enregistrés sur le livre de paie du 6890 est, rue Notre-Dame sont requis de travailler dans un endroit autre que cette usine, ils sont quand même régis par cette Convention... , nous voulons spécifier une affectation temporaire et non une affectation permanente. De plus, s'il revient après six (6) mois dans l'unité de négociation, il garde son ancienneté et prend le poste du plus jeune employé "aide-général".

2.02

Les salariés syndiqués sont assujettis à la présente Convention Collective. Ils paient leurs cotisations hebdomadaires et contribuent leurs frais d'initiation. Ils complètent cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures travaillées et ont recours à la procédure de griefs. Les salariés en probation ne sont assujettis à la présente Convention Collective qu'aux fins des dispositions ci-après mentionnées et uniquement lorsqu'ils complètent une période de cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures travaillées à l'emploi de la Compagnie à son usine de la rue Notre-Dame à Montréal.

1. L'échelle de salaire: leurs rémunérations sont fixées selon les heures travaillées seulement.
2. Le régime syndical: leurs cotisations sont fixées hebdomadairement à un tarif égal à celui fixé par le Syndicat pour les employés syndiqués.
3. Le régime de vacances et congés fériés: ceux-ci sont fixés par la Convention Collective à l'égard des salariés syndiqués.
4. Le surtemps accompli selon les modalités du surtemps.
5. Les salariés en probation qui sont plus que six (6) mois en mise à pied, perdent les journées accumulées s'ils sont rappelés au travail par la suite.
6. Les salariés en probation: ils ne peuvent recourir à la procédure de griefs que dans les cas ci-haut mentionnés.

ARTICLE 3 RELATIONS

3.01

Les modalités et conditions de cette Convention s'appliquent également à tous les employés qui en font l'objet.

3.02

Il n'y a aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée ou pratiquée par la Compagnie ou ses représentants à l'endroit de tout employé par suite de son adhésion au Syndicat ou de ses relations avec celui-ci.

3.03

Il n'y a aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée par le Syndicat ou l'un de ses membres, quel qu'il soit à l'endroit de tout employé de la Compagnie.

ARTICLE 4 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

La Compagnie retient à la source les cotisations syndicales hebdomadaires, telles que définies dans les lois et règlements du local 333. La Compagnie envoie les montants au Secrétaire-Financier du local 333, au plus tard la 3ième semaine de chaque mois.

4.02

Comme condition d'emploi, tous les employés régis par cette Convention et ceux en probation, à l'exception des stagiaires et ceux prévus à l'article 2, doivent contribuer pour la durée de cette Convention, leurs cotisations syndicales hebdomadaires.

4.03

Les nouveaux employés doivent, après avoir complété leur période de probation, devenir membres du Syndicat et sont requis de payer leur taux d'initiation établi par les lois et règlements du local 333. Par contre, le Syndicat n'est pas impliqué dans l'embauche de tout nouvel employé et aucun employé qui ne rencontre pas les exigences de cette clause n'est congédié à moins que les deux (2) parties soient d'accord.

4.04

Le Syndicat s'engage à tenir la Compagnie à couvert de toute réclamation qui peut être faite par suite de mise en pratique des dispositions relatives à la retenue de cotisations syndicales aux termes des présentes.

ARTICLE 5 FONCTION DE LA DIRECTION

5.01

Sous réserve des modalités de cette entente, le Syndicat reconnaît qu'il est exclusivement du ressort de la Compagnie:

- A. De maintenir l'ordre et de veiller à la discipline et au rendement.
- B. De mettre à pied, d'embaucher, de congédier, de diriger, de permuer (transférer), de promouvoir, de rétrograder ou de discipliner les employés sous réserve que s'il y a protestation à l'effet qu'un employé est promu, rétrogradé ou permuté sans raison valable, ou qu'on le mette à pied ou qu'on prenne des sanctions contre lui en raison de distinctions subjectives, telle protestation puisse faire l'objet d'un grief à être réglé de la façon prévue ci-après.
- C. En général, de mener ses affaires dans l'industrie où elle est engagée et sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement de ses usines, les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les horaires de production, les sortes de machines et leur emplacement, les procédés de fabrication, les matériaux devant servir à la fabrication des produits, la provenance de tels matériaux

et de trancher toutes les questions relatives au contrôle et à la distribution des produits de la Compagnie.

5.02

La Compagnie ne retient pas les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux à 6890 est, rue Notre-Dame, si ceci a pour effet de réduire dans un département des employés de la Compagnie ayant complété la période de probation ou de réduire le taux de salaire de ceux-ci. Ceci n'empêche pas la Compagnie de retenir les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux qui ne sont pas normalement exécutés par les employés de la Compagnie et ne s'applique pas aux ouvrages qui sont déjà confiés à des entrepreneurs de l'extérieur. De plus, cette clause n'a aucun effet sur la politique et les pratiques d'achats de produits de la Compagnie.

ARTICLE 6
COMITÉS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

6.01

La représentation syndicale et le comité de négociation sont formés en conformité avec les statuts du local 333. Le comité de négociation est relevé de ses fonctions pour la négociation et est payé à temps simple multiplié par le nombre d'heures de leur journée régulière de travail, pour chaque rencontre, lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents. Il y a un délégué pour la centrale thermique. Il incombe à ce comité de traiter avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'administration de cette Convention et de saisir la Compagnie de tous griefs qui peuvent être réglés à un échelon supérieur à celui de surintendant.

6.02

Seuls les délégués et les officiers du Syndicat peuvent faire partie du comité syndical.

6.03

Cette clause ne saurait être interprétée de façon à empêcher un employé d'agir comme délégué et comme officier syndical.

6.04

Pour fins de représentations, enquêtes ou toutes autres discussions dans le but de maintenir l'harmonie des parties en cause, le Syndicat reconnaît que les délégués et les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir à titre d'employés de la Compagnie et que ces employés ne doivent pas délaisser leur travail

dans le but de traiter des questions touchant l'administration de cette Convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat, permission qui doit leur être accordée dans un délai de pas plus qu'une (1) heure et pour une période ne dépassant pas vingt (20) minutes.

6.05

Le délégué en chef et l'assistant-délégué en chef travaillent sur une relève de jour seulement. Le délégué en chef et l'assistant-délégué en chef peuvent être affectés comme aide-généraux tout en maintenant leur taux et droit de retour à leur fonction respective. Toutes les heures qui sont utilisées en dehors des heures normales de travail pour fin de rencontre avec la Compagnie sont payées au taux de surtemps. Le délégué en chef seulement est relevé de ses fonctions huit (8) heures par jour et son horaire de travail est de 7h30 à 16h30 tout en maintenant une éligibilité de surtemps.

6.06

Lorsque le Syndicat ou un employé demande une rencontre en dehors de ses heures normales de travail, il n'est pas rémunéré pour cette période.

ARTICLE 7 PLAINTES ET GRIEFS

7.01

La Compagnie et le Syndicat désirent tous deux que les plaintes des employés soient étudiées aussi promptement que possible. Il est entendu que la procédure de griefs est sujette à l'article 69 du Code du Travail.

7.02

Etape 1: Advenant qu'un employé désire porter plainte à l'attention de la Compagnie, il en informe d'abord verbalement son contremaître. L'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner par son délégué au moment de formuler sa plainte. Le contremaître doit lui donner une réponse verbale dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

7.03

Etape 2: Advenant que la réponse du contremaître ne satisfasse pas l'employé concerné, celui-ci peut, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, formuler sa plainte par écrit sur une formule fournie par le Syndicat et la soumettre au surintendant.

Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'un grief écrit, le surintendant et le contremaître de l'employé rencontrent l'employé et son délégué et ils donnent une réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent une telle rencontre. La plainte ou le grief transmis par écrit doit préciser aussi clairement que possible laquelle ou lesquelles des dispositions de la Convention Collective ne sont pas respectées.

7.04

Etape 3: Advenant que la réponse du surintendant ne satisfasse pas l'employé concerné, le comité syndical peut, dans les trois (3) jours ouvrables, référer le grief au Directeur des Relations Industrielles ou son représentant. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief, le Directeur des Relations Industrielles et/ou toutes autres personnes qui peuvent être désignées par la Compagnie, rencontrent le comité syndical afin de discuter du grief. A cette rencontre, un représentant à plein temps du Syndicat est présent, ~~si sa~~ présence est requise, soit par le comité syndical, soit par le représentant de la Compagnie. Le Directeur des Relations Industrielles ou son délégué soumet une réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette rencontre.

7.05

Advenant que le grief soit soumis à l'arbitrage, la demande doit être faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse donnée de la façon prévue à l'étape No. 3, paragraphe 7.04 ci-dessus.

7.06

Tout laps de temps requis conformément aux modalités de cet article peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

7.07

La Compagnie peut refuser de prendre en considération toutes plaintes ou griefs résultant de circonstances qui se sont produites plus de sept (7) jours ouvrables avant que le grief ou la plainte soit soulevé par un employé à moins que tel grief concerne une mise à pied, un rappel au travail, ou une infraction à la clause 5.02. La limite maximale est alors portée à trois (3) mois.

7.08

La Compagnie peut refuser de considérer toute plainte ou tout grief qui n'est pas formulé conformément aux modalités de l'arti-

cle 7.

7.09

Si le libellé d'un grief implique intimidation ou discrimination par des contremaîtres ou surintendants, ou si un grief affecte un département dans son ensemble ou l'usine entière, le Syndicat peut, par l'entremise de son agent d'affaires ou autres officiers, soumettre tels griefs à la direction de l'Usine en premier lieu et peut dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, porter ce grief à l'étape No. 3 de la procédure de griefs. Ceci sans préjudice au droit d'un employé de soumettre son grief conformément aux étapes de la procédure de griefs.

7.10

Si une réponse n'est pas donnée à aucune des étapes de la procédure de griefs, la plainte ou le grief est automatiquement porté à l'étape suivante.

7.11

Lorsqu'un délégué syndical a une plainte ou un grief personnel à formuler, il peut, s'il le désire, être accompagné du délégué en chef ou de son assistant pour toute discussion avec le ou les représentant(s) de la Compagnie.

7.12

Quand il s'agit de discipliner ou de réprimander un employé et que ceci se passe dans le bureau du chef de département, du contremaître ou de la direction, l'employé concerné peut demander l'assistance du délégué de son département s'il le désire.

Si l'employé discipliné ou réprimandé est un délégué du Syndicat, il peut demander l'assistance du délégué en chef ou de l'assistant-délégué en chef.

ARTICLE 8 GRIEFS DE LA COMPAGNIE

8.01

Advenant que la Compagnie ait une plainte à formuler contre le Syndicat ou contre la conduite de l'un ou l'autre de ses officiers, membres du comité ou délégués, elle peut porter plainte par écrit au Syndicat. L'étude d'une telle plainte se fait de la façon prévue à partir de l'étape No. 3. Si elle n'est pas réglée à la satisfaction de la Compagnie, elle peut être portée à l'arbitrage de la même façon qu'un grief.

8.02

Lorsque la Compagnie sert un avis par écrit à un délégué ou tout autre officier du Syndicat, une copie de cet avis est transmise au bureau local du Syndicat.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01

Si l'une ou l'autre des parties de cette Convention demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, la demande est faite par écrit à l'autre partie en nommant son arbitre. Dans les quinze (15) jours qui suivent, la partie qui reçoit la demande nomme un arbitre. Les deux (2) arbitres se rencontrent et essaient de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agit à titre de président de la Commission d'Arbitrage.

Par contre, il est également permis aux deux (2) parties (Compagnie et Syndicat) de recourir aux services d'un arbitre unique, au lieu du comité d'arbitrage, suite à une entente mutuelle.

9.02

Si la partie qui reçoit une demande de ce genre ne peut pas nommer un arbitre dans les quinze (15) jours, ou si les deux (2) arbitres ne viennent pas à une entente sur le choix d'une troisième personne devant agir comme président, le cas est soumis au Ministère du Travail de la Province de Québec, à qui on demande de faire les nominations nécessaires.

9.03

Aucune personne préalablement impliquée dans toute tentative de régler le grief qui est porté à l'arbitrage ne peut être nommée comme arbitre.

9.04

Aucune mésentente ne peut être soumise à l'arbitrage si elle n'est pas étudiée sérieusement à toutes les étapes prévues à l'article Plaintes et Griefs.

9.05

Les arbitres ou le conseil d'arbitrage ne sont pas habilités à rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de cette Convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune de ses modalités, ni à ajouter quoi que ce soit.

9.06

Les deux (2) parties à cette Convention s'efforcent de hâter la procédure d'arbitrage. Une décision unanime ou majoritaire du Conseil est finale et lie les deux (2) parties, la Compagnie et le Syndicat; mais advenant qu'une décision majoritaire ne soit pas rendue, la décision du président est finale et lie les parties.

9.07

Chacune des parties aux présentes défraie les dépenses de l'arbitre qu'elle nomme et les deux (2) parties défraient conjointement, s'il y a lieu, les dépenses du président du conseil d'arbitrage.

9.08

Le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la date de la nomination du président.

9.09

Cet article ne limite pas le droit du président du conseil d'arbitrage de mener une enquête complète sur un grief référé au conseil, ni de convoquer des témoins et de faire les constatations nécessaires sur les tâches et les opérations qui sont à la base du grief, ou d'établir une compensation pour toute perte de temps subie par suite d'une suspension.

9.10

Dans les cas de congédiement ou de mesure disciplinaire, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et peut également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée par la Compagnie.

ARTICLE 10 CAS DE CONGÉDIEMENT

10.01

Le Syndicat reconnaît que les employés à l'essai peuvent être congédiés pour des raisons moins sérieuses qu'il n'en faut pour justifier le renvoi d'un employé permanent et le Syndicat ne conteste pas le renvoi d'un employé durant sa période d'essai.

10.02

Si un employé permanent croit qu'il est injustement renvoyé, le cas est considéré comme grief spécial à partir de l'étape No.3

de la procédure de griefs. Tout grief spécial de cette nature doit être soumis par écrit au Directeur des Relations Industrielles ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables suivant celui où l'employé reçoit l'avis oral de congédiement en présence de son délégué, ou l'avis écrit, et le cas est réglé dans les sept (7) jours ouvrables, sauf si l'on doit avoir recours à l'arbitrage.

10.03

Les griefs ayant trait aux cas de congédiement peuvent être réglés en sanctionnant la décision de la Compagnie de renvoyer un employé ou en réinstallant l'employé, avec pleine compensation ou en prenant toute autre décision considérée juste et équitable par les parties en cause.

10.04

Lorsqu'un employé est congédié, le délégué en chef en est informé immédiatement et la personne congédiée a le loisir de s'entretenir avec son délégué en chef et/ou son délégué durant une demi-heure avant de quitter la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01

Tout nouvel employé est considéré à l'essai et ne jouit d'aucun droit d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait accumulé cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures de travail, le premier des deux (2) cas échéant s'applique. L'ancienneté acquise d'un tel employé est alors comptée à partir de la première journée durant laquelle il commence à travailler pour la Compagnie sur un travail couvert par le certificat d'accréditation. Dans le cas où un nouvel employé est embauché dans les corps de métiers, les mêmes dispositions de ce paragraphe s'appliquent mais la Compagnie obtient une extension d'un mois à la période de probation en autant que la Compagnie, le Syndicat et l'employé soient d'accord.

11.02

Une liste des nouveaux employés, des employés qui sont mis en chômage, qui démissionnent ou qui sont congédiés est fournie à chaque délégué du Syndicat. Ils reçoivent chaque semaine un mémo SP qui les tient au courant des fluctuations du personnel. De plus, une liste d'ancienneté leur est fournie à tous les six (6) mois et est affichée sur le babillard.

11.03

Pour fins de calcul de l'ancienneté, tous les employés de l'usine, selon leurs fonctions, sont divisés comme suit:

- Département - Conserves
- Entretien Conserves
- Département - Empaquetage
- Entretien Empaquetage
- Département - Fabrique
- Entretien Fabrique
- Département - Service
- Département - Expédition
- Département - Réception
- Département - Contrôle de Qualité

11.04

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre des employés de n'importe quel département ci-dessus mentionné, l'employé ayant le moins de service à l'emploi est retiré le premier à la condition que les employés qui restent aient les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail et consentent à effectuer le travail à faire.

11.05-A

Il est permis à un employé qui est ainsi retiré d'un département de prendre la place de l'employé qui compte le moins de temps de service dans l'usine pourvu qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.05-B

Dans le cas des corps de métier, l'employé ainsi retiré d'un département prend la place d'un employé qui compte le moins de temps de service à l'intérieur du même métier. Ceci en autant qu'il possède les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.05-C

Il n'y a pas plus qu'un transfert temporaire ou permanent d'un mécanicien d'un département à un autre; ces transferts sont permis dans les cas suivants:

- Lors d'ouverture permanente: Un mécanicien peut être transféré d'un département à un autre. Durant la période de formation, aucun autre transfert quel qu'il soit ne peut être accordé.

- Lors d'ouverture temporaire: Un mécanicien peut être transféré à un poste temporaire et ne retourne à sa fonction permanente que lorsque sa fonction temporaire prend fin. Durant cette période, aucun autre transfert quel qu'il soit ne peut être accordé.

EXEMPLE:

- Lors d'ouverture permanente: S'il y a un départ et qu'on doit entraîner un mécanicien, aucun transfert n'est permis jusqu'au moment que son entraînement ne soit terminé.

EXEMPLE:

- Lors d'ouverture temporaire: Si un mécanicien est transféré sur la fonction temporaire, aucun autre mécanicien ne peut quitter son poste avant que ne soit terminé le transfert du mécanicien précédent.

11.06

Un employé qui change de département ou de fonction dans les conditions prévues à 11.04, 11.05-A, B, C, 11.07, 12.04 et 12.05 retourne à sa fonction ou à son département, le lundi suivant, si l'on a du travail à lui confier.

11.07

Aucun nouvel employé n'est embauché aussi longtemps qu'il y a des employés syndiqués mis à pied qui possèdent les exigences minimales et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.08-A

Les employés qui sont mis à pied en raison du manque de travail conservent leur ancienneté qui continue de s'accroître durant une période de dix-huit (18) mois. Durant cette période de chômage, les employés sont sujets au rappel au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils possèdent les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.08-B

Les employés qui sont mis à pied sont avisés le jeudi. Sinon, un montant représentant huit (8) heures à temps simple est accordé. Exception faite, si c'est dû à l'absence ou au retour d'un employé.

11.09-A

L'avis de rappel au travail est signifié par téléphone, ou, si non rejoint, par lettre recommandée ou au moyen d'un télégramme adressé à la dernière adresse communiquée à la Compagnie par l'employé. Un employé qui est rappelé au travail doit signifier son intention de retour au travail durant les trois (3) jours qui suivent l'envoi de l'avis et doit se présenter au moins dans les deux (2) jours suivants ou prendre tout autre arrangement que la Compagnie juge acceptable.

11.09-B

S'il y a changement d'adresse, ou de numéro de téléphone, l'employé remplit une formule à cet effet en double exemplaire, dont une copie est remise au Département des Ressources Humaines et l'autre copie au délégué en chef du Syndicat.

11.09-C

Lors du départ pour vacances, la Compagnie doit garantir l'équipe et le département dans lequel l'employé doit travailler à son retour. Sinon, l'employé doit appeler pendant la dernière semaine de ses vacances au Département des Ressources Humaines. Si la Compagnie ne peut lui dire sur quelle équipe, il commence sur l'équipe de jour. S'il y a une erreur sur l'horaire où il doit débiter, il est le lendemain transféré sur son horaire et la Compagnie paie le surtemps pour le changement.

11.10

L'ancienneté accumulée est perdue dans les conditions suivantes:

- A. Être congédié ou quitter volontairement son emploi.
- B. Prolonger tout congé autorisé sans avoir obtenu la permission de la Compagnie.
- C. S'absenter de son travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans fournir à la Compagnie une explication satisfaisante.
- D. Négliger de se présenter au travail, après une mise en chômage, dans les cinq (5) jours, une fois que la Compagnie lui a fait parvenir un avis de rappel, à moins que d'autres arrangements ne soient pris à la satisfaction de la Compagnie.
- E. Être mis à pied pour une durée de dix-huit (18) mois consécutifs.
- F. Tout employé qui n'a jamais accompli du travail étant assujé-

ti à l'accréditation du Syndicat et qui manifeste son intention de travailler sur un poste couvert par l'unité de négociation, est considéré comme un employé en période de probation.

11.11

L'ancienneté accumulée est maintenue dans les conditions suivantes:

- A. Être affecté ou promu à un poste hors de l'unité de négociation plus de six (6) mois consécutifs à moins qu'un article mentionne le contraire. Il garde ainsi son ancienneté accumulée dans les rangs de l'unité de négociation à laquelle on ajoute six (6) mois consécutifs passés sur une fonction autre que dans le Syndicat et le reste est réduit d'autant.
- B. Être affecté ou promu à un poste d'assistant-contremaître, contremaître, surintendant. L'employé ainsi promu perd son ancienneté pour une période de zéro (0) jour à trois (3) ans s'il retourne avant trois (3) ans sur un poste couvert par le certificat d'accréditation. S'il demeure plus de trois (3) ans et qu'il revient sur une fonction couverte par le certificat d'accréditation, il n'y a aucune perte d'ancienneté. Par contre, s'il est transféré à un poste hors de l'usine Notre-Dame autre que pour un cas d'urgence et/ou un stage et qu'il désire revenir sur un poste couvert par le certificat d'accréditation, il est considéré comme un nouvel employé.
- C. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'un employé qui, avant 1959, accomplissait du travail étant assujéti à l'accréditation du Syndicat, si une telle accréditation existait qui a été promu comme contremaître et/ou surintendant avant l'accréditation syndicale, a une ancienneté égale à la durée de ses années de service à la Compagnie.
- D. Lorsqu'un salarié revient à l'intérieur de l'unité de négociation, il y retourne en conformité avec les statuts du local, en ce qui a trait aux frais d'initiation.
- E. Lorsqu'un salarié est en période d'essai pour combler un poste de contremaître de façon permanente, les paragraphes "A" et "B" ne s'appliquent pas. La période d'essai est pour un maximum de soixante (60) jours ouvrables. Un salarié ne peut être en essai plus d'une fois.

11.12

Il est convenu entre le Syndicat et la Compagnie que les gens qui ont la même date d'ancienneté sont inscrits sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique. Aucun changement de nom ne mo-

diffie cette entente.

ARTICLE 12 AFFICHAGE DE TÂCHES

12.01

Nouvelles fonctions classifiées:

- A. Lorsque la Compagnie crée un nouveau poste, elle doit l'afficher afin de l'attribuer conformément à la Convention Collective.

Un nouveau poste, c'est un poste que personne n'a occupé auparavant ou dont les opérations sont modifiées de telle sorte qu'une reclassification soit justifiée.

- B. Lorsque la Compagnie décide de reclasser un travail accompli par un employé, l'employé affecté à cette fonction se voit reclassifié automatiquement sans qu'il n'y ait affichage.

12.02-A

Tous les postes vacants permanents ou temporaires et tous les nouveaux postes permanents ou temporaires au-dessus des catégories de main-d'oeuvre non classifiées sont affichés sur les tableaux de l'usine durant **trois (3) jours** ouvrables. Durant ces **trois (3) jours**, les employés qui terminent leur période de probation peuvent, s'ils le désirent, soumettre une demande par écrit pour obtenir le poste. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas dans les cas où il est prévu que ces postes vacants ou nouveaux postes ne durent pas plus de cinq (5) jours ouvrables. Le choix des employés pour ces postes relève alors des chefs de départements impliqués.

12.02-B

Un employé absent pour vacances lors d'affichage d'un poste, peut obtenir ce poste dans les **trois (3) jours** ouvrables de son retour au travail à condition qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé détenant le poste, qu'il possède les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique pour accomplir le travail. Les employés déplacés par l'application de cet article retournent à leurs anciennes fonctions.

12.03-A

Les demandes visant les postes affichés sont rédigées en triplicata sur des formules fournies par la Compagnie et qu'on peut se procurer au Bureau du Personnel. La distribution de ces formules se fait de la façon suivante: une au délégué en chef, une à l'employé concerné et l'autre conservée par le Département des

Ressources Humaines.

12.03-B

Les formules de demande doivent être contresignées par un représentant patronal.

12.04

Tout employé retiré d'une fonction permanente classifiée pour plus de vingt (20) jours ouvrables **consécutifs** peut télescoper un employé ayant moins d'ancienneté dans le département où il est classifié, à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

12.05

Lorsqu'une fonction classifiée est supprimée, l'employé classifié sur cette fonction peut télescoper un autre employé ayant moins d'ancienneté dans l'usine à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

12.06

Suite à un affichage, le candidat ayant le plus d'ancienneté obtiendra la fonction à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail. Le candidat choisi en sera ainsi avisé.

12.07

Lorsqu'un employé démissionne d'une fonction permanente, l'emploi est attribué à l'employé ayant obtenu la fonction suite à un affichage temporaire et qui a le plus d'ancienneté.

12.08

Il n'y a aucun affichage lorsqu'il existe un employé en mise à pied ou qui est transféré du poste en question et qui peut être rappelé ou transféré de nouveau à la fonction impliquée.

12.09

Un employé qui obtient un poste suite à un affichage ne peut poser sa candidature sur son ancien poste faisant objet d'un affichage avant quatre (4) mois.

12.10

Il n'y a qu'un affichage visant à remplir un poste vacant. S'il n'y a pas de candidat pour accomplir les tâches, la Compagnie l'offre aux aides-généralistes du département par ancienneté possédant la capacité physique et les exigences minimales, exception faite pour les corps de métiers et le Contrôle de la Qualité.

12.11

Attribution du titre de Chef de Groupe:

- A. Lorsque le titre est créé ou vacant sans qu'il n'y ait de poste vacant dans le groupe de fonctions où il est affecté.
- B. Lorsque le titre est vacant ou créé en même temps que le poste où il est affecté.

Dans le premier cas, la Compagnie affiche le titre exclusivement pour le groupe où il est affecté.

Dans le deuxième cas, la Compagnie affiche la fonction doublée du titre à travers toute l'Usine comme tout autre poste.

Cette entente reste sujette aux procédures d'affichage et notamment le paragraphe 12.06 de l'article 12.

12.12

Un employé affecté sur une fonction temporaire ou permanente est le plus vieux classifié qualifié qui n'a pas de travail sur sa fonction. S'il n'y a pas d'employé disponible, le plus vieux employé qualifié est affecté.

Par contre, un employé qui détient une fonction permanente "A" s'il postule et obtient une autre fonction permanente "B" perd automatiquement le droit de revenir sur la fonction "A".

Un employé ne peut détenir qu'une fonction permanente à la fois et détenir qu'une fonction temporaire à la fois.

Dès que la fonction temporaire devient disponible, l'employé a le droit de réintégrer cette fonction et conserve son droit de retour à sa fonction permanente. Cependant, s'il postule et obtient une autre fonction permanente, il perd son ancienne fonction permanente et sa temporaire (en autant qu'il y travaille) et, s'il y a lieu, la permanence de la fonction d'où il a été téléscopé.

12.13-A

Lorsqu'un poste est affiché du fait qu'un employé est malade ou en congé autorisé ou qu'il détient un poste de délégué en chef ou d'assistant-délégué en chef, l'affichage n'est considéré que temporaire et l'employé reprend son poste lorsqu'il revient au travail, en autant qu'il soit capable de remplir ses fonctions d'une façon satisfaisante.

12.13-B

Lors de réduction de personnel sur une fonction temporaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté est retiré le premier.

12.14

Pour une période de quarante (40) jours ouvrables, après l'affichage, un poste n'est pas considéré comme vacant, avant que soient épuisées les candidatures.

12.15

Tout employé classifié qui pose sa candidature à une autre fonction classifiée obtient sa nouvelle fonction après avoir entraîné son remplaçant.

Par contre, si cette formation nécessite plus de dix (10) jours ouvrables, l'employé est rémunéré au taux de sa nouvelle fonction à partir du onzième (11e) jour ouvrable.

12.16

Définition: Exigences minimales d'une fonction.

Ce sont les connaissances ou capacités minimales requises pour réussir l'entraînement et accomplir le travail.

La définition des termes précités s'applique à tous les articles où il sont mentionnés dans cette Convention Collective.

12.17

Lorsque la Compagnie affiche pour un poste dans le groupe des corps de métier, elle abolit les classes. Exception faite pour les fonctions de coordonnateur où l'applicant doit détenir un poste de mécanicien, classe "A".

ARTICLE 13 PERMUTATION

13.01

Un employé qui est affecté temporairement par la Compagnie à un poste commandant un salaire moins élevé, non pas en raison d'un manque de travail sur sa fonction régulière, mais dû au manque d'employés disponibles et qualifiés pour faire ce travail, est rémunéré au taux le plus élevé du poste qu'il occupe ordinairement.

13.02

Un employé qui est transféré temporairement par la Compagnie d'une occupation de taux de salaire moins élevé à une occupation de taux de salaire plus élevé est rémunéré au taux de salaire le plus élevé, en autant que ce transfert soit d'une durée minimum d'une (1) heure de travail.

13.03

Un employé qui est promu à une fonction au taux de salaire plus élevé, reçoit le salaire de cette fonction en autant qu'il y est affecté pour un minimum d'une (1) heure.

13.04-A

Un employé qui est rétrogradé d'une occupation permanente à une autre est payé après vingt (20) jours ouvrables, le taux de salaire de la fonction à laquelle il est rétrogradé. À partir du moment où il quitte la fonction.

13.04-B

Si l'employé doit retourner à sa fonction pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, il a droit au même traitement que dans 13.04-A, exception faite pour remplacer un employé absent.

13.04-C

Un employé est rétrogradé d'une fonction permanente lorsqu'il est retiré de la fonction et avisé par écrit par la Compagnie qu'il est déclassé, ou bien, s'il est retiré de la fonction durant plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, à moins d'une entente patronale-syndicale.

13.04-D

Un délai de neuf (9) jours ouvrables à compter de l'avis écrit,

ou du délai de vingt (20) jours précités, est accordé à l'employé avant un droit de télescopage pour indiquer la fonction où il veut télescoper.

13.05

Un employé qui désire passer d'un département à un autre est pourvu d'une formule à cet effet.

13.06

Les employés ne peuvent être permutés plus de trois (3) fois l'an selon la formule établie par cet article. Les formules de permutation une fois remplies sont conservées dans les dossiers durant six (6) mois. On considère en premier lieu de confier tout poste non régi par la procédure d'affichage qui peut devenir vacant à un employé qui a déjà soumis une demande en se basant sur l'ancienneté des employés, exception faite pour ceux travaillant au Département du Contrôle de la Qualité.

13.07

L'employé qui revient au travail en cours de semaine prend la place du plus jeune employé à l'emploi dans l'usine et réintègre sa fonction ou département au début de la semaine suivante. Ceci est considéré comme un transfert, exception faite pour les corps de métier et le Contrôle de la Qualité.

13.08

Un employé qui est temporairement affecté à un poste faisant ou non l'objet de la présente Convention, retourne à son ancien poste lorsque la permutation temporaire prend fin. Pour les fins de cette section seulement, le terme "temporaire" signifie une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

13.09

Lorsqu'un employé permanent sur une fonction est absent pour cause de maladie, de congé autorisé ou d'accident du travail, durant plus de six (6) mois, ce dernier réintègre sa fonction dès son retour conformément à l'article 12.06. Cette clause est donc prioritaire quant aux clauses 13.07 et 11.00. En conséquence, s'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés permanents sur cette fonction par suite du retour de l'employé malade, le plus jeune parmi les autres employés permanents sur cette fonction est d'abord éliminée. Les employés temporaires étant dans tous les cas éliminés les premiers.

ARTICLE 14
SANTÉ ET SÉCURITÉ

14.01

La Compagnie continue de prendre des dispositions pour la sécurité et la santé de ses employés sur les lieux de travail. Des dispositifs de protection et autres pièces d'équipement jugés nécessaires par la Compagnie aux fins de protéger convenablement les employés contre les accidents sont fournis par la Compagnie. Les articles nécessaires aux premiers soins sont à la disposition des employés en tout temps dans l'Usine quand les employés sont au travail. Ces dispositions sont conformes à la loi sur la santé et la sécurité au travail.

14.02

Advenant qu'un employé est envoyé chez lui par la direction dû à une blessure industrielle, il est payé pour la balance de la relève sur laquelle il travaille lors du renvoi à la maison. Advenant qu'un employé, dû à un accident à l'Usine, soit obligé de quitter son travail pour aller à l'hôpital afin de prendre un rayon X ou de recevoir des traitements pour lesquels il ne reçoit pas de compensation en vertu de la loi des accidents du travail, alors la Compagnie compense, sur présentation d'un certificat de médecin, un tel employé pour la perte de temps impliquée.

14.03

Souliers de sécurité:

Un montant de trente dollars (\$30.00) maximum par employé est alloué annuellement.

14.04

Lunettes de sécurité:

- a. Les lunettes de sécurité sont disponibles selon le programme "Catelli".
- b. Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie paie un montant maximum de \$15.00 par année afin d'aider les employés à défrayer les coûts de réparation ou de remplacement de leurs lunettes de sécurité.

14.05

Prothèses:

Tout employé qui brise ses prothèses lors d'un accident survenu

au travail non couvert par la C.A.I. se voit remettre par la Compagnie, dans un cas ou dans l'autre, la somme de cinquante dollars (\$50.00) en vue de l'aider à défrayer l'achat ou la réparation de ces articles.

ARTICLE 15 NI GRÈVE NI LOCK-OUT

Aussi longtemps que cette Convention est en vigueur, la Compagnie ne cause ni ne dirige aucun lock-out contre ses employés et le Syndicat, ne cause ni ne dirige aucun ralentissement du travail, ni ne participe à aucune grève ou autre action collective créant un arrêt de travail ou nuisant à la production.

ARTICLE 16 TABLEAU D'AFFICHAGE

Les tableaux d'affichage de la Compagnie sont à la disposition du Syndicat aux fins d'afficher ses avis. De tels avis ne sont affichés qu'après avoir été soumis pour approbation au Directeur des Relations Industrielles ou à son délégué.

Pour les affichages de fonctions, les avis sont affichés sur les tableaux suivants: le tableau à l'entrée principale, celui à la cafétéria et celui à chacun des postes de poinçon.

ARTICLE 17 UNIFORMES

17.01

Les employés dont la Compagnie exige qu'ils portent l'uniforme sont pourvus de deux (2) uniformes chaque année, sans frais. Ces uniformes sont entretenus par la Compagnie. Advenant qu'un employé ait besoin de plus de deux (2) uniformes au cours d'une année, la Compagnie, si elle le juge à propos, les lui fournit et de plus, les employés peuvent changer d'uniformes aussi souvent que la Compagnie le juge nécessaire.

17.02

Les uniformes ne sont portés par les employés que durant les heures de travail, à l'exception des périodes de lunch. Le changement d'uniformes lors de l'arrivée au travail des employés et à leur départ ne dérange en rien l'horaire de travail établi.

17.03

L'employé lorsque mis à pied, doit remettre à la Compagnie tout ce qui appartient à la Compagnie.

ARTICLE 18 RENCONTRES SYNDICALES À L'USINE

18.01

Un représentant à plein temps du Syndicat (agent d'affaires, etc.) peut, sur demande faite au Directeur des Relations Industrielles, être autorisé durant les heures de travail à avoir un entretien avec le délégué, les membres du comité syndical ou les employés. Le moment et l'endroit d'une telle entrevue sont désignés par le Directeur des Relations Industrielles de façon qu'elle ne nuise aucunement à l'horaire de production établi.

18.02

Les rencontres patronales-syndicales sont cédulées de telle façon, afin qu'il n'y ait pas plus d'un (1) mois entre chacune. Les délégués qui assistent à ces rencontres sont rémunérés pour toutes les heures de travail perdues et toutes les heures qui sont utilisées en dehors des heures normales de travail sont payées au taux de surtemps.

ARTICLE 19 CONGÉS AUTORISÉS

19.01

Un congé autorisé peut être accordé par la Compagnie pour des raisons personnelles. Les requêtes en ce sens doivent être formulées par écrit, en indiquant la raison et la durée du congé demandé. Tout congé autorisé consenti par la Compagnie est noté par écrit, en spécifiant la date à laquelle l'employé doit retourner au travail. Durant un tel congé, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté. La Compagnie répond dans les deux (2) semaines ouvrables suivant la demande.

19.02

Le travail permanent pour le compte du Syndicat de la part d'un ou de plusieurs employés pour un minimum de deux (2) mois consécutifs pour activités syndicales est considéré comme une raison personnelle valable. Pendant la durée du congé accordé à cette fin, l'employé ou les employés continuent d'accumuler leur ancienneté et à leur retour à l'Usine, ils sont réintégrés dans leur département et sur leur fonction.

19.03

Une employée ayant plus d'un (1) an de service qui devient enceinte a droit à un congé de maternité sans solde et sans perte d'ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois con-

sécutifs et ce, à compter du 7e mois de la grossesse. La Compagnie paie les congés fériés et les vacances normales de l'employée. Une extension est accordée suite à la présentation de billets médicaux pour une période maximale de trois (3) mois. Une employée qui devient enceinte a droit à un congé de maternité tel que stipulé par l'ordonnance 17.

ARTICLE 20 MODALITÉS DIVERSES

20.01-A

Les jours fériés, les jours d'absence et les mises à pied ne sont pas des jours ouvrables.

20.01-B

Les jours d'absence et les mises à pied ne sont pas des jours ouvrables lorsqu'un employé détient un poste temporaire.

20.02

Masculin vs Féminin:

Dans cette Convention, tous les mots masculins désignent le masculin et le féminin.

20.03

Travail des contremaîtres:

Les contremaîtres et tous les employés exclus de la Convention Collective n'accomplissent aucun travail normalement accompli par les employés syndiqués, à l'exception de:

A. En cas d'urgence.

B. Lorsqu'il s'agit de montrer aux employés comment accomplir une tâche.

C. Lorsqu'il n'y a pas d'employé disponible pour accomplir ce travail, ceci jusqu'au moment où un employé est rappelé.

20.04

Nouvelle Classification:

Lorsqu'il devient nécessaire de reclasser les employés dans une nouvelle catégorie par suite de l'introduction d'une nouvelle machinerie ou de procédés nouveaux, la Compagnie soumet le cas au Comité d'évaluation des tâches qui est composé du délégué en chef

et de l'assistant-délégué du département concerné et des représentants à nombre égal de la Compagnie qui doivent évaluer le salaire approprié à la fonction, selon le système déjà en vigueur, tel ajustement est rétroactif à la date où la nouvelle fonction est instituée.

20.05

Dossiers:

Les dossiers des employés sont détruits après un an, exception faite des avis de suspension. Ceux-ci ne sont considérés que dans les cas où la cause de la suspension est la même. Les avis de suspension sont tout de même détruits après dix-huit (18) mois.

20.06

Décès:

- A. Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, soit père, mère, conjoint, enfants, frères, soeurs, belle-mère et beau-père, et dans le but d'en faire les arrangements et d'assister aux funérailles, un employé se voit accorder un congé payé de trois (3) jours normaux de travail. Ceci sur présentation de telle preuve que la Compagnie peut raisonnablement demander.
- B. Dans le cas de mortalité d'un grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur, une journée de congé payé est accordée dans le but exclusif d'assister aux funérailles, en autant que cette journée est une journée normale de travail.

20.07

Assurances:

- A. La Compagnie maintient et paie entièrement la prime d'assurance-vie. Le montant assurable est de \$25,000 par employé. Le retraité et le pré-retraité (aux conditions de la retraite anticipée) sont assurés pour la moitié du montant assurable (\$12,500).
- B. Les primes d'assurance-santé et d'assurance-salaire sous la **garantie Indemnité hebdomadaire** sont défrayées à 100% par la Compagnie. Cependant, la prime d'assurance-salaire sous la **garantie Invalidité à long terme** est défrayée à 50% par la Compagnie, l'autre 50% étant défrayé par l'employé.
- C. Le Syndicat accepte que la Compagnie reçoive 100% de la ristourne provenant de la qualification du plan à l'assurance-chômage.

D. Indemnité hebdomadaire

1. Maintien du versement durant le revision.
2. Paiement accéléré, délai de huit (8) à dix (10) jours suite à l'envoi de la formule dûment complétée.
3. Période d'attente, vingt-quatre (24) heures régulières.
4. 70% de la rémunération hebdomadaire de base.

E. Invalidité à long terme:

50% de la rémunération mensuelle de base.

20.08

Naissance:

La Compagnie accorde une (1) journée de congé au choix avec solde à l'époux. Cette journée doit être prise à l'intérieur des cinq (5) jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

20.09

Stationnement:

Le terrain de stationnement est disponible gratuitement pour les employés, et ce uniquement pour la durée de cette Convention.

20.10

Paie:

La paie des employés est distribuée à chaque semaine et s'il y a erreur de la part de la Compagnie, elle rembourse l'employé ainsi pénalisé au plus tard le lundi suivant, en autant que cette erreur soit d'un minimum de vingt dollars (\$20.00).

20.11

Retraite:

Les employés prennent leur retraite normale en conformité avec les lois en vigueur.

20.12

Absences prolongées:

Les employés absents plus de douze (12) mois consécutifs (deux

(2) semaines complètes de travail rompent l'aspect consécutif), dans la période de calcul de vacances pour maladie, accident ou accident de travail ne reçoivent pas de congés fériés payés et sont payés en pourcentage pour les vacances. L'argent ne leur est remis qu'à leur retour au travail et que s'ils remplissent la formule prévue à cet effet au département des Ressources Humaines.

20.13

Congé sans solde:

Les employés absents pour des raisons autres que maladie obtiennent un congé sans solde aux conditions stipulées par la Compagnie.

20.14

Comité de Relocalisation

Un comité paritaire formé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux voit à la relocalisation des employés souffrant d'incapacité physique.

Les modalités suivantes s'appliquent:

- . Maintien du taux de la fonction permanente qu'il occupe au moment de la relocalisation.
- . Dans les cas d'incapacité, la preuve doit être jugée satisfaisante par le comité avant que ne soit considéré une relocalisation.
- . Des transferts privilégiés sont permis.
- . Les postes d'aide-général sont les postes où il peut y avoir relocalisation.
- . Les cas d'accident de travail sont exclus de cette procédure.

20.15

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention Collective sont nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite Convention ne sont pas affectées par cette nullité.

20.16

Un employé a droit à la différence entre son salaire régulier et le salaire reçu comme juré au cours de jours d'absence en qualité

de juré.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL

21.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures à être réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à compter du lundi au vendredi, exception faite pour les employés qui travaillent sur relève continue de vingt-quatre (24) heures par jour, là où la semaine est du lundi au samedi matin, 7h30. Ceci est considéré comme une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaire.

Pour ce qui est des équipes en continu, l'horaire en vigueur est la garantie hebdomadaire.

Cependant, cette garantie ne s'applique pas:

- A. Si l'employé ne travaille pas quatre (4) heures dans la journée.
- B. Lors de cas fortuit.
- C. Pour les employés en probation.
- D. En cas de grève ou contre-grève (externe).
- E. Si c'est causé par l'absence d'un employé.

Le surtemps n'est pas considéré dans le décompte des heures garanties.

21.01-A

HORAIRE D'ÉTÉ

Pendant la période du deuxième (2e) lundi de juin au troisième (3e) vendredi d'août, l'équipe de jour travaille de 7h30 à 15h30 avec vingt (20) minutes payées pour le repas.

21.02

Les horaires indiqués dans cette Convention Collective sont les seuls horaires en vigueur et l'employeur ne peut les amender unilatéralement sauf lors d'entente patronale-syndicale.

21.03-A

Les employés sont avisés vingt-quatre (24) heures d'avance de

tout changement apporté aux horaires des équipes.

21.03-B

Chaque employé est avisé vingt-quatre (24) heures d'avance de tout changement apporté à son horaire personnel, sinon il est payé au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées, exception faite si c'est dû à l'absence d'un employé et que la Compagnie n'est pas avisée de l'absence vingt-quatre (24) heures auparavant.

La Compagnie doit être avisée vingt-quatre (24) heures à l'avance avant d'accorder un transfert.

21.04-A

Un décalage de seize (16) heures entre la fin d'une équipe régulière et le début d'une autre doit être accordé à tout employé transféré d'une équipe à une autre à la demande de la Compagnie.

Une prime de demi-temps est accordée pour tout travail au-deçà du décalage précité.

21.04-B

Une équipe additionnelle ne peut être instaurée pour moins d'une (1) semaine, sauf si les employés refusent de travailler cette semaine en surtemps.

21.04-C

Lorsqu'une troisième équipe devient nécessaire pour une période temporaire, on procède comme suit pour chacune des fonctions impliquées:

- . Première semaine, le moins ancien.
- . Deuxième semaine, le deuxième moins ancien, ainsi de suite jusqu'au plus ancien.
- . Cette clause est applicable sans égard aux arrêts périodiques de production.

21.05

Horaire

Pâtes Alimentaires
(Fabrication & Emballage)

Jour seulement	7h30 à 16h30
(exception faite du maître-sécheur)	7h00 à 16h00
Lunch	12h00 à 13h00
Repos	8h30 à 10h30
	13h30 à 15h30

Sur deux (2) relèves 7h30 à 15h30

Lunch	
(20 minutes payées par la Compagnie)	
1ère relève	11h30 à 13h30
2ième relève	17h00 à 19h00

Repos	
1ère relève	8h30 à 10h30
	13h30 à 15h30
2ième relève	19h30 à 21h15
	21h30 à 23h00

Sur trois (3) relèves

Lundi à 7h30 à samedi 7h30

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Lunch

(20 minutes payées par la Compagnie)

1ère relève	11h30 à 13h30
2ième relève	17h00 à 19h00
3ième relève	12h30 à 14h30

Repos

1ère relève	8h30 à 10h00
	13h30 à 15h00
2ième relève	19h30 à 21h00
	21h30 à 23h00
3ième relève	3h00 à 4h30
	5h00 à 6h30

Modalités de la 4ième équipe (Branche 07)

- La journée régulière de travail est d'une durée de douze (12)

heures, c'est-à-dire douze (12) heures payables à temps simple.

- Le minimum d'heures payées est de quarante-sept (47) heures par semaine.
- Temps et demi est payé pour tout travail exécuté le samedi.
- Temps double est payé pour tout travail exécuté le dimanche.
- L'horaire est de douze (12) heures réparti comme suit:
7h30 à 19h30 à 7h30
(voir horaire ci-joint)
- Les congés statutaires chômés sont payés au taux régulier de l'employé soit douze (12) heures par jour.
- Si un employé travaille le dimanche et que ce dimanche coïncide avec un congé statutaire, le congé est le lundi.
- Tout travail accompli lors de la journée de repos d'un employé est payé à temps et demi (1-½).

La Compagnie rencontre le Syndicat pour l'informer de la mise en route de l'horaire de sept (7) jours continus de vingt-quatre (24) heures lorsque la Compagnie ne peut plus recruter le personnel qualifié pour opérer la Branche 07 en surtemps.

De plus, si la Compagnie prévoit qu'à cause de la quantité de surtemps nécessaire, la santé des employés peut être affectée, elle réfère le cas à la C.S.S.T.

	LUNDI				DIMANCHE				LUNDI			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
HEURE	7h30	19h30	7h30	19h30	7h30	19h30	7h30	19h30	7h30	19h30	7h30	19h30
TRAVAIL	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ
REPOS	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ

USINE DES PÂTES - NOTRE-DAME (Branche 07)
ÉQUIPES DE 12 HEURES CONSÉCUTIVES

		DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1Ère SEMAINE 19h30 à 7h30 7h30 à 19h30	A	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	B	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	C	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	D	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
2e SEMAINE 19h30 à 7h30 7h30 à 19h30	A	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	B	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	C	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	D	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
3e SEMAINE 7h30 à 19h30 19h30 à 7h30	A	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
	B	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	C	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	D	JOUR	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
4e SEMAINE 7h30 à 19h30 19h30 à 7h30	A	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	B	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	C	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
	D	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT

Conserves

Sur deux (2) relèves 7h30 à 15h30
15h30 à 23h30

Lunch
(20 minutes payées par la Compagnie)
1ère relève 11h30 à 12h30
2ième relève 17h00 à 18h00

Repos
1ère relève 8h30 à 9h30
13h30 à 14h30
2ième relève 19h30 à 20h30
21h30 à 22h30

Exceptions:

Autoclaves, étiqueteuses, encaisseuses, empileurs, bussé, sertis-
seuses.

Sur trois (3) relèves 7h30 à 15h30
1ère relève 15h30 à 23h30
2ième relève 23h30 à 7h30
3ième relève

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont
discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndi-
cat.

Pour ce qui est des gens travaillant à la sanitation, la rotation
d'équipes ne s'applique pas.

Contrôle de la Qualité

(Conserves)

Sur deux (2) relèves

	1ère relève	2ième relève
Sertis	7h30 à 15h30	15h30 à 23h30
Stérilmatic	7h30 à 15h30	15h30 à 23h30
Cuisine	7h15 à 15h15	15h15 à 23h15
Incubation	7h15 à 15h15	15h15 à 23h15
(20 minutes payées par la Compagnie)		

(Pâtes)

Jour seulement 7h30 à 16h30
(Une (1) heure pour le lunch)

Sur deux (2) relèves 7h30 à 15h30
15h30 à 23h30
(20 minutes payées par la Compagnie)

Sur trois (3) relèves 7h30 à 15h30
15h30 à 23h30
23h30 à 7h30
(20 minutes payées par la Compagnie)

Technicien Inspection des Boîtes
Technicien d'Emballage
Technicien Entrepôt 7h30 à 16h00
Technicien Matières Premières
Technicien Bactériologie
Une demi-heure pour le lunch sans poinçon 12h15 à 12h45

Les employés du département du Contrôle de la Qualité suivent les heures déjà établies par le département où ils sont affectés.

Réception et Expédition

Jour seulement 7h30 à 16h30

Lunch 12h00 à 13h00
(exception chute conserves) 12h30 à 13h30

Repos 9h00 à 10h00
14h00 à 15h30

Sur deux (2) relèves
1ère relève 7h30 à 15h30
2ième relève 15h30 à 23h30

Lunch
(exception chute conserves) 11h30 à 13h30
1ère relève 11h50 à 13h10
2ième relève 18h00 à 19h00

Repos
1ère relève 8h45 à 9h00
14h30 à 14h45

2ième relève	20h00 à 20h15
	22h00 à 22h15

Sur trois (3) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Les employés rattachés à des groupes spécifiques suivent l'horaire des dits groupes.

Pendant les heures normales de travail, les fardiens les moins anciens sont affectés aux chutes.

Service

Jour seulement	7h30 à 16h30
Lunch	12h00 à 13h00
Repos	9h00 à 10h00
	14h00 à 15h00

Sur deux (2) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30

Sur trois (3) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Les employés rattachés à des groupes spécifiques suivent l'horaire des dits groupes.

21.06

Période de repas:

Les employés travaillant le jour ont droit à une (1) heure pour

le repas du midi, sans rémunération. Les employés qui travaillent sur les quarts à opération continue, ont droit à une période de vingt (20) minutes pour leur repas sans qu'aucune retenue ne soit affectée sur leur salaire.

21.07

Période de repos:

Une période de repos de quinze (15) minutes est allouée pour chaque quart. Il est entendu que ces quinze (15) minutes comptent à partir du départ de l'employé de son poste et au retour de cet employé à son poste.

21.08

Pour la durée de cette Convention, toutes les relèves régulières appartiennent à la journée de calendrier durant laquelle elles commencent.

ARTICLE 22 SURTEMPS

22.01

Dans les départements où est établie une période de repas qui n'est pas payée par la Compagnie, ladite Compagnie ne réduit pas les heures régulières quotidiennes de travail d'un employé qui est appelé à travailler durant cette période.

22.02

Tous les employés qui quittent l'Usine après leur journée de travail ou qui quittent avec la permission de la Compagnie et qui sont rappelés au travail après avoir ainsi quitté, se voient confier du travail pour un minimum de quatre (4) heures et sont rémunérés au taux de surtemps pour ce travail. Ceci ne s'applique pas aux employés qui continuent leur travail après les heures régulières établies. Il est convenu que les hommes de métier, lors d'appels d'urgence, reçoivent 21¢ du kilo. dans un rayon de 80 kilomètres, minimum \$2.00.

22.03

Tous les employés à qui on demande de continuer à travailler deux (2) heures ou plus après l'heure qu'ils terminent leur travail se voient allouer un repos de vingt (20) minutes payées immédiatement après les heures régulières, et quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures additionnelles. Dans les cas où il s'agit de travail de relève, les périodes de quinze (15) minutes sont prises en même temps que les autres employés. De plus, ils ont

droit à une prime de repas de \$5.00 lors de surtemps imprévu.

22.04

Le surtemps est accompli volontairement et il est réparti conformément au mémoire d'entente intitulé "distribution de surtemps".

22.05

Le temps passé au travail en sus des heures normales quotidiennes est rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier. Une compensation à raison de deux fois (2) le taux régulier de jour est payée pour tout travail exécuté le dimanche. La compensation pour le travail exécuté le samedi est une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier de jour, exception faite pour les employés affectés à la dernière relève se terminant le samedi matin à 7h30.

22.06

Tout employé qui se présente au travail, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, doit se voir confier du travail ou être payé pour quatre (4) heures, sur l'équipe où il est censé travailler. Cependant, une fois ses quatre (4) heures travaillées et/ou payées, on peut l'affecter sur une autre équipe et considérer les heures déjà complétées comme étant du surtemps accompli avant ses heures de travail.

22.07

Tous les employés qui sont avisés avant de quitter l'Usine de se présenter au travail le jour suivant avant l'heure régulière à laquelle ils commencent à travailler, sont payés une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier de jour pour toutes les heures travaillées avant l'heure régulière qu'ils commencent à travailler. Ces employés sont requis de compléter leur journée régulière de travail et de ne pas quitter l'Usine avant l'heure indiquée à l'article 21.05, exception faite pour cause de maladie, d'accident et/ou avec la permission du contremaître.

**ARTICLE 23
CONGÉS PAYÉS**

23.01

La Compagnie paie aux employés les congés suivants:

A. Le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête des Travailleurs, la Fête de la Reine, la Saint-Jean Baptiste, la Fête de la Confédération, la Fête du Travail, le Jour de l'Action de Grâces, le jour avant le Jour

de Noël, le Jour de Noël, le lendemain du Jour de Noël et le jour avant le Jour de l'An.

- B. Il est convenu que tous les congés payés mentionnés à l'article sont interchangeable à la condition que la majorité des membres du Syndicat acceptent le changement et après entente mutuelle entre les deux (2) parties.

23.02

Pour avoir droit à ces congés, un employé doit:

- A. Avoir complété sa période de probation.
- B. Avoir travaillé le dernier quart requis de la journée précédent immédiatement un congé et le premier quart de la journée suivant immédiatement un congé. Cette exigence peut être mise de côté par la Compagnie seulement si un employé est absent de l'un ou l'autre des dits quarts pour cause de maladie et pour cause d'accident de travail dont preuve est faite, en raison du décès d'un parent proche ou s'il obtient de son surintendant la permission de s'absenter.

23.03

Si toutefois, il devient nécessaire de travailler au cours de n'importe lequel des congés précités, les employés sont rémunérés pour le nombre d'heures durant lesquelles ils ont alors travaillées à raison de deux fois (2) le taux du jour régulier, la prime de la relève si applicable, et la rémunération pour le jour de congé mentionné ci-haut.

23.04

Un jour de congé payé, tel que mentionné ci-dessus, qui tombe sur un autre jour que le jour normal de travail d'un employé, est reporté au premier jour de travail suivant ou précédant le congé et est sujet au paragraphe 23.03.

23.05

Tout congé prévu par les présentes est payé au taux normal multiplié par le nombre d'heures de la journée normale de travail de l'employé.

23.06

Tous les employés qui ont au moins soixante (60) jours de service continu sont éligibles à une rémunération pour les jours chômés et payés qui tombent durant la période de mise à pied, de maladie, d'accident de travail. Toutefois, cette rémunération pour

les jours chômés et payés ne leur est remise que lorsqu'ils sont de retour au travail après rappel et qu'à la condition qu'ils remplissent la formule prévue à cet effet au Département des Ressources Humaines.

ARTICLE 24 VACANCES PAYÉES

24.01

Des vacances payées selon l'échelle suivante:

- A. Deux (2) semaines après un (1) an de service continu.
- B. Trois (3) semaines après cinq (5) ans de service continu.
- C. Quatre (4) semaines après onze (11) ans de service continu.
- D. Cinq (5) semaines après vingt (20) ans de service continu.
- E. Six (6) semaines après vingt-sept (27) ans de service continu. Ces journées (cinq (5) jours de la sixième (6e) semaine) sont flottantes et si non-prises, sont accumulables dans l'année précédant la retraite.

24.02-A

Le service continu pour fins de calcul de vacances est compté à partir de la date d'ancienneté jusqu'au 31 décembre.

Ont droit à un (1) jour par mois de service jusqu'au 1er mai de l'année en cours, ceux dont la date d'ancienneté est postérieure au 31 décembre de l'année précédente.

24.02-B

Lorsqu'un salarié se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances, cette semaine peut être prise durant l'année civile.

24.03-A

Un employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement pendant la période de fermeture pour vacances à la condition que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'Usine, sinon il prend trois (3) semaines consécutives et les autres semaines doivent être prises à une autre période mais avant le 31 décembre de l'année courante basée sur l'ancienneté des employés. Exception faite: les employés travaillant à la Distribution, les corps de métier où l'on doit maintenir durant la période de fermeture pour vacances certains effectifs en présence.

24.03-B

L'employeur peut accorder plus de trois (3) semaines consécutives.

24.03-C

Concernant l'Expédition, la Compagnie et le Syndicat s'entendent pour la période de vacances à faire des affichages temporaires qui ne sont valables que pour cette période.

Les postes touchés sont les suivants:

- fardier (3)
 - préparateur (3)
 - vérificateur (1)
- et ce par équipe.

Il est à noter que s'il y a du personnel qualifié et disponible, la Compagnie peut augmenter le nombre d'employés visés.

24.03-D

Les semaines de vacances excédant les trois (3) premières ne peuvent être accordées à un salarié que lorsque tous les salariés qui ont droit à deux (2) ou trois (3) semaines ont cédé leurs vacances.

24.03-E

Durant la période des fêtes (Noël, Jour de l'An), la Compagnie accorde des vacances aux salariés de l'Expédition dans l'ordre suivant:

- | | |
|----------------|---|
| . Fardier | 5 |
| . Préparateur | 2 |
| . Vérificateur | 2 |

24.04

Les employés qui comptent moins d'une (1) année de service ont droit à des vacances à raison de 4% de leur salaire gagné.

24.05

La paie pour les employés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances et plus, est calculée comme suit: au taux le plus élevé, en autant qu'ils aient travaillé quatre (4) mois dans la période de calcul de vacances sur cette fonction. Sinon, ils sont

payés au taux de leur fonction régulière, multiplié par le nombre d'heures formant leur semaine régulière de travail et ce pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit.

24.06-A

La Compagnie peut, si elle le désire, fermer l'Usine durant trois (3) semaines à l'occasion des vacances entre le 24 juin et la troisième (3e) semaine d'août. Si les vacances empiètent sur un congé, il est transféré à une autre fin de semaine, suite à une entente mutuelle.

24.06-B

Advenant que la Compagnie ferme l'usine pour les vacances et que certains employés soient requis de travailler durant cette période de fermeture, ceux qui travaillent sont choisis parmi les employés qui n'ont pas droit à des vacances équivalentes à la période de fermeture. Ce choix est fait en conformité avec l'ancienneté des employés, exception faite pour les employés de l'Expédition.

24.06-C

La Compagnie affiche la période probable de fermeture pour vacances un (1) an auparavant.

ARTICLE 25 CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX HORAIRE

25.01

Prime de soir et de nuit pour tout travail effectué à temps régulier:

	1983	1984
Primes: Soir	.30	.30
Nuit	.35	.40

Cette prime n'est pas augmentée en raison du temps supplémentaire.

25.02

Chef de groupe:

Un employé désigné comme "chef de groupe" reçoit 10¢ l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le groupe dont il a la charge.

25.03

CLASSIFICATION DES TÂCHES

Rôle du chef de groupe:

En plus de travailler, le chef de groupe doit voir à assigner du travail à d'autres employés et à diriger leur travail de façon à obtenir un rendement jugé satisfaisant par la Compagnie. Un chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou autrement discipliner les employés.

25.04

Taux horaire des nouveaux employés:

Tout nouvel employé est embauché à un taux de 10¢ l'heure plus bas que le taux apparaissant à la cédule des taux horaires dans cette convention, pour la tâche pour laquelle il est embauché.

25.05

Clause de vie chère, applicable pour l'année 1984.

- A. Mois de référence; I.P.C., Montréal, Décembre 1983 I.P.C. année de référence: 1971 = 100.
- B. Revisée au trois (3) mois: mars 84, juin 84, septembre 84, décembre 84.
- C. Chaque pourcentage d'inflation supérieur à 6% équivaut à 4¢ l'heure jusqu'à un montant maximum de 20¢ l'heure dans l'année.
- D. Incorporée dans les taux.

Mécanicien A	12.40	13.51
Mécanicien B	12.24	12.87
Mécanicien C	12.24	12.87
Mécanicien D	11.74	12.37
Mécanicien E	11.74	12.37
Mécanicien F	11.52	12.05
Préposé lubrification	11.24	11.89
Apprenti-Mécanicien	12.27	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.17	10.70

EMPAQUETAGE (PÂTES)

Préposé aux réserves	10.56	11.51
Opérateur spécialisé	10.57	11.19
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Opérateur Martelli 101	10.40	11.03
Opérateur ligne à France 107	10.60	11.03
Fardier	10.35	10.98

CLASSIFICATION DES TÂCHES

25.06

	Janvier 1983	Janvier 1984
FABRICATION (PÂTES)		
Sécheur spécialisé	11.32	11.95
Opérateur Buhler	10.92	11.55
Sécheur	10.73	11.36
Préposé tests et pesées	10.71	11.34
Préposé relève et ménage	10.69	11.32
Préposé moules, moulange et salubrité	10.65	11.28
Pressier	10.56	11.19
Nettoyeur spécialisé des moules	10.51	11.14
Manoeuvre spécialisé	10.51	11.14
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Préposé au contrôle des pâtes	10.44	11.07
Débarreauteur Braibanti ligne 9	10.40	11.03
Préposé semolina	10.36	10.99
Tamiseur	10.32	10.95
Débarreauteur	10.30	10.93
Encaisseur Braibanti	10.23	10.86
Opérateur moulange	10.23	10.86
Préposé Sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Aide-général groupe II	9.52	10.15
ENTRETIEN FABRICATION		
Coordonnateur 14 - 15	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Soudeur A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Soudeur B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Préposé lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.15	10.78
EMPAQUETAGE (PÂTES)		
Préposé aux réserves	10.58	11.21
Opérateur spécialisé	10.52	11.15
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Opérateur Bartelt 101	10.40	11.03
Opérateur ligne à fromage 102	10.40	11.03
Fardier	10.35	10.98

Opérateur ligne 106	10.30	10.93
Opérateur ligne 108	10.30	10.93
Opérateur lignes 109 - 111	10.30	10.93
Pourvoyeur	10.30	10.93
Opérateur de relève	10.24	10.87
Opérateur ligne 113	10.23	10.86
Empileur	10.23	10.86
Préposé sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Opérateur ligne 104	9.75	10.38
Opérateur ligne 105	9.75	10.38
Opérateur ligne 115	9.75	10.38
Opérateur de relève	9.68	10.31
Opérateur ligne 103	9.68	10.31
Opérateur ligne 110	9.61	10.24
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ENTRETIEN EMPAQUETAGE

Coordonnateur	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-générale groupe I	10.15	10.78

CONSERVES

Opérateur cuiseur continu	10.73	11.36
Opérateur suppléant	10.73	11.36
Cuisinier	10.73	11.36
Opérateur étiqueteur	10.60	11.23
Préposé aux recettes	10.56	11.19
Préposé aux épices	10.55	11.18
Opérateur premix	10.52	11.15
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Opérateur slurry	10.46	11.09
Préparateur	10.46	11.09
Préposé à la production	10.46	11.09
Empileur automatique	10.41	11.04
Opérateur trieuse à pois	10.41	11.04
Opérateur soupe déshydratée	10.36	10.99
Fardier	10.35	10.98
Alimentateur de boîtes métalliques	10.32	10.95
Homme de service	10.30	10.93
Pourvoyeur conserves	10.30	10.93
Préposé sanitation	10.23	10.86
Opérateur fourchette	10.23	10.86
Manutentionnaire de panier	10.23	10.86
Empileur	10.23	10.86

Aide-général groupe I	10.15	10.78
Opérateur Encaisseur	9.82	10.45
Opérateur de relève	9.75	10.38
Opérateur sertisseur	9.64	10.27
Opérateur gerbage	9.64	10.27
Opérateur bussé	9.61	10.24
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ENTRETIEN CONSERVES

Coordonnateur de ligne	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Préposé à la lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.15	10.78

RÉCEPTION-EXPÉDITION

Vérificateur	10.40	11.03
Préparateur de commandes	10.38	11.01
Fardier	10.35	10.98
Fardier réception salaison	10.35	10.98
Chauffeur de camion	10.34	10.97
Receveur pourvoyeur	10.34	10.97
Préposé au chargement de chars et de conteneurs	10.21	10.84
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Préposé au magasin	9.68	10.31
Aide-général groupe II	9.52	10.15

SERVICE GÉNÉRAL

Maître Électricien	13.66	14.29
Maître Plombier	13.66	14.29
Frigoriste	13.66	14.29
Plombier	12.40	13.03
Électricien A	12.40	13.03
Soudeur spécialisé	12.40	13.03
Mécanicien de machines fixes A	12.39	13.02
Mécanicien de machines fixes B	12.32	12.95
Entretien Chariot Élévateur	12.24	12.87
Menuisier	12.24	12.87
Mécanicien A	12.24	12.87
Soudeur A	12.24	12.87
Maçon	12.24	12.87
Électricien B	11.74	12.37
Mécanicien B	11.74	12.37
Soudeur B	11.74	12.37

Mécanicien C	11.42	12.05
Magasinier	11.39	12.02
Préposé à la lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-Maçon	10.56	11.19
Aide-général groupe I	10.15	10.78

SANITATION SERVICE

Préposé à la fumigation	10.60	11.23
Nettoyeur spécialisé des machines	10.51	11.14
Préposé terrain et bâtisse	10.34	10.97
Préposé à la sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Couturier	9.75	10.38
Aide-général groupe II	9.52	10.15

LABORATOIRE

Assistant bactériologiste	10.90	11.53
Technicien d'entrepôt	10.90	11.53
Technicien de matières premières	10.90	11.53
Boucher	10.90	11.53
Technicien d'emballage	10.90	11.53
Technicien Inspection des boîtes	10.90	11.53
Technicien de laboratoire	10.71	11.34
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ARTICLE 26 TECHNICIENS DE LABORATOIRE

26.01

Les triages effectués à la Conserverie suite à une défectuosité de "cannes" ainsi que les inventaires ne sont pas considérés comme un travail appartenant à l'unité de négociation. Toutefois, tout ce qui peut s'appeler triage une fois que les différentes ententes convenues entre les parties intéressées (fournisseurs, clients, départements, etc...) est considéré comme du travail faisant partie de l'unité de négociation. Cependant, le département du Contrôle de la Qualité se garde le loisir de conserver sous sa propre juridiction les cas de triage spéciaux qui sont normalement accomplis par les techniciens de laboratoire.

26.02

Nonobstant l'article 4 du Principe de Base de Surtemps, le surtemps de fin de semaine est offert au groupe de techniciens, indépendamment de l'horaire et de l'équipe (surtemps prévu).

Tous les techniciens qui sont demandés de continuer à travailler deux (2) heures ou plus après l'heure à laquelle ils terminent, se voient allouer un trente (30) minutes additionnelles à la fin de leur journée au taux applicable au lieu de vingt (20) minutes payées pour le souper, lorsqu'ils ne peuvent quitter leur poste.

Ceci n'affecte en rien les repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures additionnelles. Dans les cas où il s'agit de relève (shift), les périodes de quinze (15) minutes sont prises en même temps que les autres employés.

26.03

Lors de mise à pied au département du Contrôle de la Qualité, l'article 11 s'applique.

Les employés du Contrôle de la Qualité ont droit d'appliquer que sur des affichages permanents (usine) et temporaires (Contrôle de la Qualité).

Lors de réduction du personnel dans l'usine, les gens qui désirent un transfert au Contrôle de la Qualité doivent posséder les qualifications nécessaires.

Jamais moins de 50% du personnel régulier peut être retiré du département lors de la réduction du personnel.

ARTICLE 27
CENTRALE THERMIQUE

Selon les lois provinciales du Québec, l'Usine est considérée de deuxième (2e) classe.

27.01

Conditions du travail

- A. Avoir un mécanicien de machines fixes de deuxième (2e) classe en charge comme Chef Mécanicien.
- B. Les mécaniciens de machines fixes sur équipes doivent être détenteurs de certificats tels qu'exigés par la loi.
- C. Les mécaniciens de machines fixes doivent posséder des certificats de deuxième (2e) ou troisième (3e) classe.

27.02

- A. La journée régulière de travail est d'une durée de douze (12) heures, c'est-à-dire douze (12) heures payables à temps simple.
- B. La semaine régulière de travail est d'une durée de quarante-deux (42) heures en moyenne (i.e. quarante-huit (48) heures et trente-six (36) heures).
- C. Si un changement survient à l'horaire en vigueur, il doit être soumis au consentement mutuel des employés et de la direction. De plus, un mois d'avis doit être respecté avant de le modifier. Tous ces changements qui peuvent survenir se font sans modifier le taux horaire inscrit à la présente Convention.
- D. Étant donné la réglementation en vigueur qui interdit à un mécanicien de machines fixes de laisser son poste, sauf dans des circonstances bien déterminées, il est exigé des employés qu'ils poinçonnent une carte de temps. Cependant, l'opérateur en devoir peut être relevé de son poste et peut quitter la salle des bouilloires lorsque son remplaçant est arrivé.

27.03

- A. Temps double est payé pour tout travail exécuté au-delà de seize (16) heures par jour.
- B. Temps double est payé pour tout travail exécuté le jour de repos de l'employé.
- C. Temps et demi (1-1/2) est payé pour tout travail exécuté le

samedi et temps double pour tout travail exécuté le dimanche.

D. Les congés statutaires chômés sont payés au taux régulier de l'employé soit douze (12) heures par jour.

E. Si un employé travaille le dimanche et que ce dimanche coïncide avec un congé statutaire, le congé statutaire est consigné pour cet employé comme étant célébré le lendemain, soit le lundi. Si le même employé doit travailler ce jour-là, soit le lundi et que ce jour coïncide avec un deuxième (2e) congé statutaire, le premier (1er) congé statutaire est considéré pour cet employé comme étant le mardi.

27.04

A. Le minimum de vacances payées doit être conforme à la loi. Les quatre (4) premières semaines de vacances payées sur une base hebdomadaire de cinquante et une (51) heures. Les autres semaines de vacances sont l'horaire normal en vigueur.

B. La période de calcul de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Entre le 15 décembre et le 15 janvier, aucune vacance n'est accordée si ce n'est pour des raisons spéciales et à la suite d'une entente entre les parties.

27.05

Il est à noter que la garantie de quarante (40) heures ne s'applique pas dans le cas des mécaniciens de machines fixes.

ARTICLE 28
DURÉE DE LA CONVENTION

28.01

Cette Convention est en vigueur du 22 mars 1983 au 31 décembre 1984.

28.02

Si l'une ou l'autre des parties désire modifier les présentes, elle doit signifier son intention conformément au Code du Travail.

28.03

Si tel avis est donné, les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours en vue de négocier une nouvelle Convention Collective.

Signé en ce 22ième jour de mars 1983 à Montréal.

SYNDICAT

Henri Godin
Jean-Guy Desautels
Philippe Vaillancourt
Normand Gagné
Michel Charter
René Fournier
John K. L.
B. Brunelle

COMPAGNIE

Alphonse
Roger Roubert
P. J. J.

SURTEMPS

Le surtemps est accompli volontairement.

Il est réparti avec autant d'équité que le permettent les circonstances.

Parmi les employés qui accomplissent régulièrement le travail.

MODALITÉS ET RÉPARTITIONS

- 1.0 Le surtemps est accompli par celui qui accomplit régulièrement le travail.
- 2.0 Si plusieurs personnes accomplissent régulièrement le travail en question, le surtemps est offert de la façon suivante:
 - A. nombre d'heures;
 - B. l'ancienneté est considérée en cas d'égalité.
- 3.0 Dans un département où il y a deux (2) ou trois (3) équipes, le surtemps en semaine est attribué à l'équipe, terminant son quart.
- 4.0 Le surtemps prévu le samedi, le dimanche et en semaine est attribué à l'équipe selon les quarts où le surtemps est à faire.
- 5.0 Dans le cas de surtemps imprévu (ex: bris de machine), les employés de l'équipe précédente sont éligibles.
- 6.0 La semaine de travail débute à 23h30 le samedi pour se terminer à 23h30 le samedi suivant.

Un employé qui est transféré de département n'est considéré comme faisant partie de ce département, que lorsqu'il a accompli une heure de travail à l'intérieur de ce département.

De plus, il ne peut réclamer de surtemps pour les heures qu'il a pu accomplir avant d'être intégré dans ce département.

- 7.0 Fonctions classifiées vs aide-général;
- 7.1 Pour les tâches apparaissant à l'article 25, paragraphe 25.07, le surtemps est offert à celui:
 - A. qui est classifié dans ladite tâche pour laquelle le

- surtemps est requis; et
- B. qui accumule le moins de surtemps (nombre d'heures); et
 - C. qui est capable de bien accomplir immédiatement le travail offert; et
 - D. qui a le plus d'ancienneté, en cas d'égalité.
- 7.2 Pour les fonctions non classifiées, le surtemps est offert à celui:
- A. qui n'est pas classifié; et
 - B. qui accumule le moins de surtemps (en nombre d'heures); et
 - C. qui est capable de bien accomplir, immédiatement le travail offert; et
 - D. qui a le plus d'ancienneté, en cas d'égalité.
- 8.0 Il y a compilation de tout le surtemps, par période d'un an, ramené à zéro (0) le 1er janvier de chaque année.
- 8.1 Lors de demande de surtemps, la Compagnie peut demander deux (2) jours ouvrables d'avance à la fois. Les fins de semaine, la pratique établie prévaut.
- 9.0 Les heures refusées sont ajoutées aux heures déjà accomplies par celui qui refuse.
- 10.0 En période de négociation, de rencontre patronale-syndicale, les membres du comité de négociation ne sont pas considérés comme absents et se voient attribuer le surtemps dès que possible à leur retour.
- 11.0 Quand un employé est demandé pour faire du surtemps dans une autre fonction que la sienne et qu'il refuse, il ne lui est pas compté les heures refusées.
- 12.0 Si, par erreur, un employé ayant droit au surtemps n'est pas sollicité, la Compagnie lui permet de reprendre son tour à la place de celui qui l'a précédé, dès qu'il y a du surtemps à accomplir, et au même taux qu'il aurait dû recevoir.
- 13.0 Les absents (pour n'importe quelle raison) sont considérés comme ayant refusé, excepté dans les cas mentionnés au paragraphe 10.

14.0 A. L'employé transféré à un autre département ou à une autre fonction se voit attribuer un nombre d'heures basé sur la moyenne de surtemps accompli parmi les employés auxquels il s'est joint, i.e. "aide-généraux" et/ou "tâche classifiée". Ceci ne s'applique pas pour un employé affecté temporairement.

B. Lorsqu'un employé est transféré à une fonction où il est le seul classifié dans tout le département, on lui affecte le nombre d'heures du détenteur précédent.

15.0 L'employé, lorsqu'il est sollicité, doit donner sa réponse immédiatement, sinon c'est considéré comme un refus.

16.0 Entente-Employés syndiqués / Employés non syndiqués.

Dans chaque département, le surtemps est offert en premier lieu à l'employé qui accomplit régulièrement le travail. S'il reste des postes vacants après avoir demandé les employés syndiqués du département, on s'adresse aux employés en probation du même département, à la condition qu'ils soient au moins deux (2) heures dans le département.

Si malgré tout, on reste avec des postes non comblés, alors on s'adresse aux employés syndiqués des autres départements. (liste globale)

17.0 Surtemps prévu le samedi et le dimanche / Fonctions classifiées.

Le surtemps est d'abord offert aux employés classifiés sur la fonction et dans l'équipe où le surtemps est requis.

S'il y a refus ou s'il en manque, les employés classifiés sur la fonction impliquée dans les autres équipes sont alors sollicités.

S'il y a encore refus, les autres employés classifiés de la première (1ère) équipe concernée sont à ce moment sollicités.

18.0 **Note**
Surtemps Atelier

Groupe de surtemps pour les mécaniciens:

1. Conserves
2. Fabrication
3. Embaquetage
4. Service

Chaque groupe est indépendant quant à la répartition du

surtemps.

- 19.0 En vue de coordonner et d'uniformiser la politique du surtemps, une liste globale d'effectifs est mise à la disposition de tous les départements.

Ces derniers, lorsqu'ils recrutent des gens hors de leur département pour effectuer du surtemps, doivent s'adresser à la personne en charge de cette liste.

- 20.0 Règlement

L'employé qui refuse de rentrer en surtemps sur sa fonction et son quart, n'est éligible à aucun surtemps cette même journée. Les gens absents le vendredi et qui acceptent du surtemps lors de fin de semaine n'y sont pas éligibles. S'ils se présentent, on les retourne chez eux.

- 21.0 Suite à une entente avec le Syndicat, il est entendu que la Compagnie fait reprendre les heures de surtemps à un employé à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois, sinon la Compagnie paie le surtemps réclamé.

- 22.0 Si la Compagnie commet une erreur dans la distribution du surtemps et que l'erreur est mentionnée au contremaître impliqué avant que le surtemps soit effectué et s'il y a grief à cet effet, la Compagnie paie les heures réclamées. Lors du surtemps prévu en fin de semaine, l'employé a jusqu'à 19h30, le vendredi, pour aviser le contremaître de l'erreur lors de la demande de surtemps. Ceci ne s'applique pas au principe de surtemps intitulé "Liste Globale".

- 23.0 Le surtemps prévu le samedi, le dimanche, jours de congés payés est attribué à l'équipe selon les quarts où le surtemps est à faire.

- 24.0 Pâtes - Entretien

- A. S'il y a du surtemps prévu offert aux mécaniciens du département des Pâtes, il est entendu que tout le surtemps est offert en premier lieu aux mécaniciens étant en rotation et s'il reste encore des heures disponibles, elles sont offertes alors aux mécaniciens de jour.

Il est évident que l'employé qui refuse de rentrer en surtemps sur sa fonction et sur son quart, n'est éligible à aucun surtemps cette même journée.

B. Surtemps - Empaquetage

Le premier (1er) poste par équipe d'empaquetage ou d'encaissage appartient à la Fabrication.

Tous les autres postes d'empaquetage ou d'encaissage, à l'exception des séchoirs no.9, no.14 et no.15, appartiennent à l'Empaquetage.

Cette entente annule la précédente datée du 29 avril 1977 et peut être résiliée en tout temps par l'une ou l'autre des parties impliquées sur avis d'une semaine.

- 25.0 Un employé qui accepte d'effectuer du surtemps a une garantie de la moitié des heures demandées dès qu'il débute le surtemps pour un maximum de huit (8) heures. Par contre, lorsqu'un employé est demandé pour huit (8) heures, il a une garantie de huit (8) heures de travail.

26.0 Surtemps - Contrôle de la Qualité

La demande pour le surtemps de fin de semaine est effectuée le jeudi ou le vendredi. Dans le cas de surtemps non comblé, le jeudi, les demandes se poursuivent le vendredi à partir de l'employé à qui la Compagnie n'a pas encore adressé de demande: dans ce cas, le vendredi est considéré comme une extension du jeudi.

L'ordre de demande se fait, selon la liste de surtemps cumulé, tel qu'établi le jeudi 7h30 et est valide pour les deux (2) jours.

Une formule de disponibilité pour surtemps est affichée au Laboratoire-Cuisine le mercredi; les techniciens affectés de soir et de nuit désirant faire du surtemps la fin de semaine subséquente y inscrivent leurs noms. Ces techniciens sont contactés par téléphone entre 9h00 et 11h30 selon le principe énoncé aux paragraphes 1 et 2. Les techniciens dont les noms n'apparaissent pas sur la formule de disponibilité sont considérés comme ayant refusé.

Il est entendu que dans l'impossibilité de rejoindre l'employé, c'est considéré comme un refus. Ce principe s'applique également aux congés fériés précédant et suivant immédiatement une fin de semaine.

- 27.0 Le Syndicat ou la Compagnie peut suggérer des modifications, lesquelles sont mises en application après entente mutuelle.

ANNEXE
ET NON PARTIE INTÉGRANTE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

La liste des règlements ci-dessous est compilée afin que les employés connaissent lesdits règlements et sachent les attentes de la Compagnie en ce qui a trait à leur conduite. Cette liste de règlements ne doit pas être considérée comme étant complète et peut être modifiée en tout temps, suivant les circonstances qui l'exigent. Le fait de désobéir à l'un ou l'autre de ces règlements peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au et incluant le congédiement.

C'est une infraction aux règlements de la Compagnie:

- A. de fumer dans les endroits restreints;
- B. de désobéir aux instructions des surveillants ou des contre-maîtres dûment reconnus;
- C. de produire continuellement un travail défectueux ou mal fait, que cela soit délibérément ou intentionnellement;
- D. de se rapporter au travail en possession ou sous l'influence de liqueur ou boisson enivrante;
- E. de falsifier des fiches (records) se rapportant au travail et à l'emploi;
- F. de poinçonner la carte de temps d'un autre employé ou de demander à un autre employé de poinçonner sa carte;
- G. de s'approprier la propriété de la Compagnie ou la propriété d'autres employés;
- H. d'être habituellement absent ou en retard au travail;
- I. de quitter les établissements de la Compagnie durant les heures de travail, sans avoir reçu la permission;
- J. de ne pas observer les règles de sécurité;
- K. de parier dans les locaux de la Compagnie;
- L. de faire des déclarations fausses et malicieuses à l'endroit de la Compagnie ou des produits;
- M. de se battre sur la propriété de la Compagnie;

- N. d'endommager la propriété de la Compagnie ou la propriété d'autres employés;
- O. d'employer un langage profane à l'endroit des surveillants, contremaîtres ou autres employés;
- P. d'avoir une conduite immorale et indécente;
- Q. de s'adonner à des jeux rudes et tapageurs, tels que lancer des objets, courir, crier, etc...;
- R. de négliger d'aviser la Compagnie de toute absence, dès le premier (1er) quart d'une telle absence;
- S. de restreindre délibérément le rendement;
- T. de ne pas coopérer avec les surveillants, les contremaîtres ou les compagnons de travail dans l'exécution d'un travail;
- U. d'apporter les contenants de verre de toute sorte dans les zones de la production, excepté les contenants requis pour la production et autorisés par la Compagnie;
- V. de fomenter, d'encourager ou de participer à des arrêts de travail illégaux;
- W. de solliciter ou de collecter de l'argent sur la propriété de la Compagnie durant les heures de travail, sans la permission de la compagnie.

Francoise

7-17988-02
ml

ARTICLE 28
DURÉE DE LA CONVENTION

'83 JUN -6 10 08
PAR MESSAGE

28.01

Cette Convention est en vigueur du 22 mars 1983 au 31 décembre 1984.

28.02

Si l'une ou l'autre des parties désire modifier les présentes, elle doit signifier son intention conformément au Code du Travail.

28.03

Si tel avis est donné, les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours en vue de négocier une nouvelle Convention Collective.

Signé en ce 22ième jour de mars 1983 à Montréal.

CENTRE DE RECHERCHE
1983 1102
M.T.M.S.R.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Henri Godin
Philippe Villeneuve

Al Paulbot

Intention d'impression..... 3

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE

DE TRAVAIL

entre

CATELLI

1. But..... 3
2. Recours..... 3
3. Relation..... 3
4. Relations..... 3
5. Fonction de..... 3
6. Comités et délégués..... 3
7. Plénaires et assemblées..... 3
8. Statuts de la Compagnie..... 3
9. Arbitrage..... 3
10. Cas de congédiement..... 3
11. Ancienneté..... 3
12. Affichage de l'ordonnance..... 3
13. Promotion..... 3
14. Santé et Sécurité..... 3
15. Ne grève ni..... 3
16. Tableau d'affichage..... 3
17. Uniformes..... 3
18. Remunération..... 3
19. Congés payés..... 3
20. Modalités diverses..... 3
21. Heures de travail..... 3
22. Surlégers..... 3
23. Congés payés..... 3
24. Vacances payées..... 3
25. Classification..... 3
26. Techniciens de..... 3
27. Cantines d'été..... 3
28. Durée de la Convention..... 3
29. Surlégers, Modalités et rétributions..... 3
Annexe et non partie intégrante de la Convention Collective..... 3

Une filiale de: **LES ALIMENTS AULT LTÉE**
6890 est, rue Notre-Dame, Montréal, Québec
(ci-après appelé "La Compagnie")

PARTIE DE LA PREMIÈRE PART

et

**SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE
CONFISERIE ET DU TABAC D'AMÉRIQUE**

Section locale 333

(C.T.C., unité locale 333,
(F.T.Q. - F.A.T. - C.O.I.)

(ci-après appelé "Le Syndicat")

PARTIE DE LA SECONDE PART

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Ententes diverses.....	3

ARTICLE

1. But.....	9
2. Reconnaissance.....	9
3. Relations.....	10
4. Retenue des cotisations syndicales.....	10
5. Fonction de la direction.....	11
6. Comités et délégués syndicaux.....	12
7. Plaintes et griefs.....	13
8. Griefs de la Compagnie.....	15
9. Arbitrage.....	16
10. Cas de congédiement.....	17
11. Ancienneté.....	18
12. Affichage de tâches.....	23
13. Permutation.....	27
14. Santé et Sécurité.....	29
15. Ni grève ni lock-out.....	30
16. Tableau d'affichage.....	30
17. Uniformes.....	30
18. Rencontres syndicales à l'usine.....	31
19. Congés autorisés.....	31
20. Modalités diverses.....	32
21. Heures de travail.....	36
22. Surtemps.....	44
23. Congés payés.....	45
24. Vacances payées.....	47
25. Classification des tâches et taux horaire.....	49
26. Techniciens de laboratoire.....	55
27. Centrale thermique.....	56
28. Durée de la Convention.....	58
Surtemps: Modalités et répartitions.....	59
Annexe et non partie intégrante de la Convention Collective.....	64

ENTENTE

entre

LA COMPAGNIE

et

LE SYNDICAT

Département des Conserve

En cas de "bris majeur" et en vue de poursuivre les opérations, il y a deux (2) empileurs affectés à la ligne, au département des Conserve, lorsque la production fonctionne en 28, 14 et 8 onces, sauf sur le spaghetti et le ravioli.

SYNDICAT

Jean Godin
Jean Claude Visauluier

COMPAGNIE

Roger Norde

DE FORMATION

D'APPRENTI-MECANICIEN

1. Le programme des études comprendra les matières suivantes :

- De permettre aux élèves de bénéficier, au cours de leur formation, d'une expérience professionnelle de type apprentissage en entreprise.
- De permettre aux élèves de bénéficier, au cours de leur formation, d'une expérience professionnelle de type apprentissage en entreprise.
- De permettre aux élèves de bénéficier, au cours de leur formation, d'une expérience professionnelle de type apprentissage en entreprise.

2. Les trois (3) étapes du programme :

- L'apprentissage des connaissances et compétences techniques.
- L'apprentissage des connaissances et compétences professionnelles.
- L'apprentissage des connaissances et compétences personnelles.

3. Les objectifs de formation :

PROGRAMME
DE FORMATION
D'APPRENTI-MÉCANICIEN

L'apprentissage des connaissances techniques

Cet apprentissage des connaissances techniques comprendra les matières suivantes :

2. Afin de faciliter les apprentissages, la formation sera assurée par une équipe pédagogique composée de :

Ces connaissances techniques comprendra les matières suivantes :

3. Les objectifs de formation :

A. Le programme que nous proposons répond aux données suivantes:

- De permettre aux gens de l'unité de négociation, une certaine accessibilité au poste de mécanicien à l'intérieur du département.
- De satisfaire les critères de base, au niveau des connaissances et de l'expérience exigée de tout mécanicien travaillant chez Catelli.
- De respecter en tout temps, la répartition de mécaniciens d'expérience que nécessite la bonne marche du complexe Notre-Dame.

B. Les trois (3) étapes du programme:

- L'apprentissage des connaissances techniques et fondamentales de la mécanique selon les critères de la Compagnie.
- L'apprentissage de l'expérience dans le cadre des travaux pratiques.
- La reconnaissance des connaissances techniques et de l'expérience acquise.

C. Les critères d'accessibilité:

Les exigences de base et le choix

Le choix des candidats appartient à la Compagnie seulement, et ces candidats doivent répondre aux exigences minimales demandées par le programme en plus d'offrir toutes les qualités nécessaires à la réussite du programme.

L'apprentissage des connaissances techniques

Cet apprentissage doit répondre aux critères de la Compagnie, c'est-à-dire la réussite d'un cours de mécanique d'une école reconnue et acceptée dans le programme.

Afin de faciliter cet apprentissage, la Compagnie en accord avec le Syndicat laisse sur une équipe de **jours** les candidats choisis.

Ces derniers occupent un poste d'aide-général groupe I ou groupe II sans préjudice à leur taux salarial. Ils ne peuvent, cependant, postuler sur aucune fonction durant la durée de cet apprentissage.

Tout échec ou abandon élimine du fait le ou les candidat(s).

Les frais d'inscription et de scolarité sont remboursables par la Compagnie sur présentation d'une pièce justificative et à la condition de la réussite par le candidat.

Le candidat doit posséder ou obtenir un certificat d'une école de métier reconnue par le Ministère de l'Education et la Compagnie.

D. Les critères de progression:

Le candidat possédant ou ayant obtenu un certificat d'une école reconnue doit passer des tests-maison qu'il doit réussir à 60%.

- Test sens de la mécanique
- Test d'aptitude No. 1

Le candidat est à l'essai ou en formation lorsqu'il y a du travail requis en tant qu'apprenti-mécanicien.

Le candidat est autonome en ce qui a trait au travail à exécuter.

Le candidat qui obtient un poste d'apprenti-mécanicien conserve seulement son poste permanent.

Le candidat doit, après cent (100) jours ouvrables de travail accumulé comme apprenti-mécanicien, passer le test d'aptitude No. 2.

Si le candidat réussit le tout avec succès, il se qualifie pour la deuxième étape de cent vingt-cinq (125) jours ouvrables de travail comme apprenti-mécanicien; sinon, le candidat embauché est mis à pied et celui qui provient de "Catelli" retourne dans l'usine au poste occupé précédemment.

L'apprenti-mécanicien peut être classé "C" lorsqu'il y a un poste permanent à combler, qu'il a réussi avec succès la dernière phase de son apprentissage pratique et après avoir passé le test de mécanicien "C" à 60%. De plus, l'évaluation finale est donnée par son contremaître.

Si le candidat sélectionné comme apprenti-mécanicien ne s'est pas qualifié en tant que mécanicien "C" après sa période d'apprentissage, il est éliminé du programme ou de futurs programmes et prend la place du plus jeune aide-général dans l'usine.

E. Conditions spéciales:

À cause de ce système particulier de formation, cet employé doit être exempt de mise à pied encourue normalement par une

compression de personnel en autant qu'il y travaille.

Advenant une réduction de personnel parmi nos mécaniciens, l'apprenti-mécanicien est le premier retiré du groupe.

L'employé qui obtient un poste d'apprenti-mécanicien doit être muni d'un coffre d'outils de base à être déterminé par le superviseur immédiat et l'avoir avant de commencer.

Lors de rappel au travail, l'apprenti-mécanicien est rappelé en premier à condition qu'on ait du travail à lui confier.

Le nombre d'emplacements est déterminé par le nombre de lignes en opération.

Moins de 2,000 caisses en moyenne:
Un (1) emplacé

De 2,000 à 4,000 caisses en moyenne:
Deux (2) emplacés

Plus de 4,000 caisses en moyenne:
Trois (3) emplacés

SYSTEME 3

Moins de 2,000 caisses en moyenne:
Un (1) emplacé

Moins de 3,000 caisses en moyenne:
Partiellement un deuxième (2e) emplacé qui assure aussi la fourniture du matériel d'emballage.

Cette entente devient nulle suite à un changement technologique. La Compagnie et le Syndicat appliqueront l'article 10.05.

SYNDICAT

COMPAGNIE

ENTENTE
entre
LA COMPAGNIE
et
LE SYNDICAT

USINE DES PÂTES - MONTRÉAL

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE
EMPAQUETAGE - EMPILEUR

Le nombre d'empileurs est déterminé par le nombre de lignes en opération.

Moins de 2,000 caisses en moyenne:

Un (1) empileur

De 2,000 à 4,000 caisses en moyenne:

Deux (2) empileurs

Plus de 4,000 caisses en moyenne:

Trois (3) empileurs

SURTEMPS

Moins de 2,000 caisses en moyenne:

Un (1) empileur

Moins de 3,000 caisses en moyenne:

Partiellement un deuxième (2e) empileur qui assure aussi la fourniture du matériel d'emballage.

Cette entente devient nulle suite à un changement technologique. La Compagnie et le Syndicat appliqueront l'article 20.05.

SYNDICAT

Kenneth Godin
Jean Claude Desautels

COMPAGNIE

Robert Nadeau

ARTICLE 1

BUT

Le but de cette convention est, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés, de définir une formule de négociation collective entre la Compagnie et le Syndicat, d'établir les conditions satisfaisantes de travail, permettant de régler promptement et équitablement les griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01-A

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés de la Compagnie travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame, Montréal. Si un ou plusieurs de ces employés travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame et enregistrés sur le livre de paie au 6890 est, rue Notre-Dame sont requis de travailler dans un endroit autre que cette usine, ils sont quand même régis par cette Convention. Cette reconnaissance fait exception des assistants-contremaîtres, des personnes occupant un poste plus élevé que celui d'assistant-contremaître, des employés de bureau, des gardiens, des infirmiers et de tous les autres employés exclus en vertu des lois de la Province de Québec. Cette reconnaissance s'applique seulement aux employés travaillant sur une fonction couverte par le certificat d'accréditation portant le numéro 595-5.

2.01-B

Lorsque nous mentionnons que c'est ...un ou plusieurs de ces employés travaillant au 6890 est, rue Notre-Dame et enregistrés sur le livre de paie du 6890 est, rue Notre-Dame sont requis de travailler dans un endroit autre que cette usine, ils sont quand même régis par cette Convention... , nous voulons spécifier une affectation temporaire et non une affectation permanente. De plus, s'il revient après six (6) mois dans l'unité de négociation, il garde son ancienneté et prend le poste du plus jeune employé "aide-général".

2.02

Les salariés syndiqués sont assujettis à la présente Convention Collective. Ils paient leurs cotisations hebdomadaires et contribuent leurs frais d'initiation. Ils complètent cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures travaillées et ont recours à la procédure de griefs. Les salariés en probation ne sont assujettis à la présente Convention Collective qu'aux fins des dispositions ci-après mentionnées et uniquement lorsqu'ils complètent une période de cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures travaillées à l'emploi de la Compagnie à son usine de la rue Notre-Dame à Montréal.

1. L'échelle de salaire: leurs rémunérations sont fixées selon les heures travaillées seulement.
2. Le régime syndical: leurs cotisations sont fixées hebdomadairement à un tarif égal à celui fixé par le Syndicat pour les employés syndiqués.
3. Le régime de vacances et congés fériés: ceux-ci sont fixés par la Convention Collective à l'égard des salariés syndiqués.
4. Le surtemps accompli selon les modalités du surtemps.
5. Les salariés en probation qui sont plus que six (6) mois en mise à pied, perdent les journées accumulées s'ils sont rappelés au travail par la suite.
6. Les salariés en probation: ils ne peuvent recourir à la procédure de griefs que dans les cas ci-haut mentionnés.

ARTICLE 3 RELATIONS

3.01

Les modalités et conditions de cette Convention s'appliquent également à tous les employés qui en font l'objet.

3.02

Il n'y a aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée ou pratiquée par la Compagnie ou ses représentants à l'endroit de tout employé par suite de son adhésion au Syndicat ou de ses relations avec celui-ci.

3.03

Il n'y a aucune discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition exercée par le Syndicat ou l'un de ses membres, quel qu'il soit à l'endroit de tout employé de la Compagnie.

ARTICLE 4 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

La Compagnie retient à la source les cotisations syndicales hebdomadaires, telles que définies dans les lois et règlements du local 333. La Compagnie envoie les montants au Secrétaire-Financier du local 333, au plus tard la 3ième semaine de chaque mois.

4.02

Comme condition d'emploi, tous les employés régis par cette Convention et ceux en probation, à l'exception des stagiaires et ceux prévus à l'article 2, doivent contribuer pour la durée de cette Convention, leurs cotisations syndicales hebdomadaires.

4.03

Les nouveaux employés doivent, après avoir complété leur période de probation, devenir membres du Syndicat et sont requis de payer leur taux d'initiation établi par les lois et règlements du local 333. Par contre, le Syndicat n'est pas impliqué dans l'embauche de tout nouvel employé et aucun employé qui ne rencontre pas les exigences de cette clause n'est congédié à moins que les deux (2) parties soient d'accord.

4.04

Le Syndicat s'engage à tenir la Compagnie à couvert de toute réclamation qui peut être faite par suite de mise en pratique des dispositions relatives à la retenue de cotisations syndicales aux termes des présentes.

ARTICLE 5 FONCTION DE LA DIRECTION

5.01

Sous réserve des modalités de cette entente, le Syndicat reconnaît qu'il est exclusivement du ressort de la Compagnie:

- A. De maintenir l'ordre et de veiller à la discipline et au rendement.
- B. De mettre à pied, d'embaucher, de congédier, de diriger, de permuer (transférer), de promouvoir, de rétrograder ou de discipliner les employés sous réserve que s'il y a protestation à l'effet qu'un employé est promu, rétrogradé ou permuté sans raison valable, ou qu'on le mette à pied ou qu'on prenne des sanctions contre lui en raison de distinctions subjectives, telle protestation puisse faire l'objet d'un grief à être réglé de la façon prévue ci-après.
- C. En général, de mener ses affaires dans l'industrie où elle est engagée et sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement de ses usines, les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les horaires de production, les sortes de machines et leur emplacement, les procédés de fabrication, les matériaux devant servir à la fabrication des produits, la provenance de tels matériaux

et de trancher toutes les questions relatives au contrôle et à la distribution des produits de la Compagnie.

5.02

La Compagnie ne retient pas les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux à 6890 est, rue Notre-Dame, si ceci a pour effet de réduire dans un département des employés de la Compagnie ayant complété la période de probation ou de réduire le taux de salaire de ceux-ci. Ceci n'empêche pas la Compagnie de retenir les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux qui ne sont pas normalement exécutés par les employés de la Compagnie et ne s'applique pas aux ouvrages qui sont déjà confiés à des entrepreneurs de l'extérieur. De plus, cette clause n'a aucun effet sur la politique et les pratiques d'achats de produits de la Compagnie.

ARTICLE 6 COMITÉS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

6.01

La représentation syndicale et le comité de négociation sont formés en conformité avec les statuts du local 333. Le comité de négociation est relevé de ses fonctions pour la négociation et est payé à temps simple multiplié par le nombre d'heures de leur journée régulière de travail, pour chaque rencontre, lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents. Il y a un délégué pour la centrale thermique. Il incombe à ce comité de traiter avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'administration de cette Convention et de saisir la Compagnie de tous griefs qui peuvent être réglés à un échelon supérieur à celui de surintendant.

6.02

Seuls les délégués et les officiers du Syndicat peuvent faire partie du comité syndical.

6.03

Cette clause ne saurait être interprétée de façon à empêcher un employé d'agir comme délégué et comme officier syndical.

6.04

Pour fins de représentations, enquêtes ou toutes autres discussions dans le but de maintenir l'harmonie des parties en cause, le Syndicat reconnaît que les délégués et les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir à titre d'employés de la Compagnie et que ces employés ne doivent pas délaisser leur travail

dans le but de traiter des questions touchant l'administration de cette Convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable obtenir la permission de leur supérieur immédiat, permission qui doit leur être accordée dans un délai de pas plus qu'une (1) heure et pour une période ne dépassant pas vingt (20) minutes.

6.05

Le délégué en chef et l'assistant-délégué en chef travaillent sur une relève de jour seulement. Le délégué en chef et l'assistant-délégué en chef peuvent être affectés comme aide-généraux tout en maintenant leur taux et droit de retour à leur fonction respective. Toutes les heures qui sont utilisées en dehors des heures normales de travail pour fin de rencontre avec la Compagnie sont payées au taux de surtemps. Le délégué en chef seulement est relevé de ses fonctions huit (8) heures par jour et son horaire de travail est de 7h30 à 16h30 tout en maintenant une éligibilité de surtemps.

6.06

Lorsque le Syndicat ou un employé demande une rencontre en dehors de ses heures normales de travail, il n'est pas rémunéré pour cette période.

ARTICLE 7 PLAINTES ET GRIEFS

7.01

La Compagnie et le Syndicat désirent tous deux que les plaintes des employés soient étudiées aussi promptement que possible. Il est entendu que la procédure de griefs est sujette à l'article 69 du Code du Travail.

7.02

Etape 1: Advenant qu'un employé désire porter plainte à l'attention de la Compagnie, il en informe d'abord verbalement son contremaître. L'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner par son délégué au moment de formuler sa plainte. Le contremaître doit lui donner une réponse verbale dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

7.03

Etape 2: Advenant que la réponse du contremaître ne satisfasse pas l'employé concerné, celui-ci peut, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, formuler sa plainte par écrit sur une formule fournie par le Syndicat et la soumettre au surintendant.

Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'un grief écrit, le surintendant et le contremaître de l'employé rencontrent l'employé et son délégué et ils donnent une réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent une telle rencontre. La plainte ou le grief transmis par écrit doit préciser aussi clairement que possible laquelle ou lesquelles des dispositions de la Convention Collective ne sont pas respectées.

7.04

Etape 3: Advenant que la réponse du surintendant ne satisfasse pas l'employé concerné, le comité syndical peut, dans les trois (3) jours ouvrables, référer le grief au Directeur des Relations Industrielles ou son représentant. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief, le Directeur des Relations Industrielles et/ou toutes autres personnes qui peuvent être désignées par la Compagnie, rencontrent le comité syndical afin de discuter du grief. A cette rencontre, un représentant à plein temps du Syndicat est présent, si sa présence est requise, soit par le comité syndical, soit par le représentant de la Compagnie. Le Directeur des Relations Industrielles ou son délégué soumet une réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette rencontre.

7.05

Advenant que le grief soit soumis à l'arbitrage, la demande doit être faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse donnée de la façon prévue à l'étape No. 3, paragraphe 7.04 ci-dessus.

7.06

Tout laps de temps requis conformément aux modalités de cet article peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

7.07

La Compagnie peut refuser de prendre en considération toutes plaintes ou griefs résultant de circonstances qui se sont produites plus de sept (7) jours ouvrables avant que le grief ou la plainte soit soulevé par un employé à moins que tel grief concerne une mise à pied, un rappel au travail, ou une infraction à la clause 5.02. La limite maximale est alors portée à trois (3) mois.

7.08

La Compagnie peut refuser de considérer toute plainte ou tout grief qui n'est pas formulé conformément aux modalités de l'arti-

cle 7.

7.09

Si le libellé d'un grief implique intimidation ou discrimination par des contremaîtres ou surintendants, ou si un grief affecte un département dans son ensemble ou l'usine entière, le Syndicat peut, par l'entremise de son agent d'affaires ou autres officiers, soumettre tels griefs à la direction de l'Usine en premier lieu et peut dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, porter ce grief à l'étape No. 3 de la procédure de griefs. Ceci sans préjudice au droit d'un employé de soumettre son grief conformément aux étapes de la procédure de griefs.

7.10

Si une réponse n'est pas donnée à aucune des étapes de la procédure de griefs, la plainte ou le grief est automatiquement porté à l'étape suivante.

7.11

Lorsqu'un délégué syndical a une plainte ou un grief personnel à formuler, il peut, s'il le désire, être accompagné du délégué en chef ou de son assistant pour toute discussion avec le ou les représentant(s) de la Compagnie.

7.12

Quand il s'agit de discipliner ou de réprimander un employé et que ceci se passe dans le bureau du chef de département, du contremaître ou de la direction, l'employé concerné peut demander l'assistance du délégué de son département s'il le désire.

Si l'employé discipliné ou réprimandé est un délégué du Syndicat, il peut demander l'assistance du délégué en chef ou de l'assistant-délégué en chef.

ARTICLE 8 GRIEFS DE LA COMPAGNIE

8.01

Advenant que la Compagnie ait une plainte à formuler contre le Syndicat ou contre la conduite de l'un ou l'autre de ses officiers, membres du comité ou délégués, elle peut porter plainte par écrit au Syndicat. L'étude d'une telle plainte se fait de la façon prévue à partir de l'étape No. 3. Si elle n'est pas réglée à la satisfaction de la Compagnie, elle peut être portée à l'arbitrage de la même façon qu'un grief.

8.02

Lorsque la Compagnie sert un avis par écrit à un délégué ou tout autre officier du Syndicat, une copie de cet avis est transmise au bureau local du Syndicat.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01

Si l'une ou l'autre des parties de cette Convention demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, la demande est faite par écrit à l'autre partie en nommant son arbitre. Dans les quinze (15) jours qui suivent, la partie qui reçoit la demande nomme un arbitre. Les deux (2) arbitres se rencontrent et essaient de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agit à titre de président de la Commission d'Arbitrage.

Par contre, il est également permis aux deux (2) parties (Compagnie et Syndicat) de recourir aux services d'un arbitre unique, au lieu du comité d'arbitrage, suite à une entente mutuelle.

9.02

Si la partie qui reçoit une demande de ce genre ne peut pas nommer un arbitre dans les quinze (15) jours, ou si les deux (2) arbitres ne viennent pas à une entente sur le choix d'une troisième personne devant agir comme président, le cas est soumis au Ministère du Travail de la Province de Québec, à qui on demande de faire les nominations nécessaires.

9.03

Aucune personne préalablement impliquée dans toute tentative de régler le grief qui est porté à l'arbitrage ne peut être nommée comme arbitre.

9.04

Aucune mésentente ne peut être soumise à l'arbitrage si elle n'est pas étudiée sérieusement à toutes les étapes prévues à l'article Plaintes et Griefs.

9.05

Les arbitres ou le conseil d'arbitrage ne sont pas habilités à rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de cette Convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune de ses modalités, ni à ajouter quoi que ce soit.

9.06

Les deux (2) parties à cette Convention s'efforcent de hâter la procédure d'arbitrage. Une décision unanime ou majoritaire du Conseil est finale et lie les deux (2) parties, la Compagnie et le Syndicat; mais advenant qu'une décision majoritaire ne soit pas rendue, la décision du président est finale et lie les parties.

9.07

Chacune des parties aux présentes défraie les dépenses de l'arbitre qu'elle nomme et les deux (2) parties défraient conjointement, s'il y a lieu, les dépenses du président du conseil d'arbitrage.

9.08

Le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la date de la nomination du président.

9.09

Cet article ne limite pas le droit du président du conseil d'arbitrage de mener une enquête complète sur un grief référé au conseil, ni de convoquer des témoins et de faire les constatations nécessaires sur les tâches et les opérations qui sont à la base du grief, ou d'établir une compensation pour toute perte de temps subie par suite d'une suspension.

9.10

Dans les cas de congédiement ou de mesure disciplinaire, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et peut également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée par la Compagnie.

ARTICLE 10 CAS DE CONGÉDIEMENT

10.01

Le Syndicat reconnaît que les employés à l'essai peuvent être congédiés pour des raisons moins sérieuses qu'il n'en faut pour justifier le renvoi d'un employé permanent et le Syndicat ne conteste pas le renvoi d'un employé durant sa période d'essai.

10.02

Si un employé permanent croit qu'il est injustement renvoyé, le cas est considéré comme grief spécial à partir de l'étape No.3

de la procédure de griefs. Tout grief spécial de cette nature doit être soumis par écrit au Directeur des Relations Industrielles ou à son délégué dans les sept (7) jours ouvrables suivant celui où l'employé reçoit l'avis oral de congédiement en présence de son délégué, ou l'avis écrit, et le cas est réglé dans les sept (7) jours ouvrables, sauf si l'on doit avoir recours à l'arbitrage.

10.03

Les griefs ayant trait aux cas de congédiement peuvent être réglés en sanctionnant la décision de la Compagnie de renvoyer un employé ou en réinstallant l'employé, avec pleine compensation ou en prenant toute autre décision considérée juste et équitable par les parties en cause.

10.04

Lorsqu'un employé est congédié, le délégué en chef en est informé immédiatement et la personne congédiée a le loisir de s'entretenir avec son délégué en chef et/ou son délégué durant une demi-heure avant de quitter la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01

Tout nouvel employé est considéré à l'essai et ne jouit d'aucun droit d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait accumulé cinquante (50) jours de travail ou quatre cents (400) heures de travail, le premier des deux (2) cas échéant s'applique. L'ancienneté acquise d'un tel employé est alors comptée à partir de la première journée durant laquelle il commence à travailler pour la Compagnie sur un travail couvert par le certificat d'accréditation. Dans le cas où un nouvel employé est embauché dans les corps de métiers, les mêmes dispositions de ce paragraphe s'appliquent mais la Compagnie obtient une extension d'un mois à la période de probation en autant que la Compagnie, le Syndicat et l'employé soient d'accord.

11.02

Une liste des nouveaux employés, des employés qui sont mis en chômage, qui démissionnent ou qui sont congédiés est fournie à chaque délégué du Syndicat. Ils reçoivent chaque semaine un mémo SP qui les tient au courant des fluctuations du personnel. De plus, une liste d'ancienneté leur est fournie à tous les six (6) mois et est affichée sur le babillard.

11.03

Pour fins de calcul de l'ancienneté, tous les employés de l'usine, selon leurs fonctions, sont divisés comme suit:

- Département - Fabrication
- Entretien Fabrication
- Département - Emballage
- Entretien Emballage
- Département - Conserve
- Entretien Conserve
- Département - Réception
- Département - Expédition
- Département - Service Général
- Département - Sanitation Service
- Département - Contrôle de la Qualité

11.04

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre des employés de n'importe quel département ci-dessus mentionné, l'employé ayant le moins de service à l'emploi est retiré le premier à la condition que les employés qui restent aient les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail et consentent à effectuer le travail à faire.

11.05-A

Il est permis à un employé qui est ainsi retiré d'un département de prendre la place de l'employé qui compte le moins de temps de service dans l'usine pourvu qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.05-B

Dans le cas des corps de métier, l'employé ainsi retiré d'un département prend la place d'un employé qui compte le moins de temps de service à l'intérieur du même métier. Ceci en autant qu'il possède les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.05-C

Il n'y a pas plus qu'un transfert temporaire ou permanent d'un mécanicien d'un département à un autre; ces transferts sont permis dans les cas suivants:

- Lors d'ouverture permanente: Un mécanicien peut être transféré d'un département à un autre. Durant la période de formation, aucun autre transfert quel qu'il soit ne peut être ac-

cordé.

- Lors d'ouverture temporaire: Un mécanicien peut être transféré à un poste temporaire et ne retourne à sa fonction permanente que lorsque sa fonction temporaire prend fin. Durant cette période, aucun autre transfert quel qu'il soit ne peut être accordé.

EXEMPLE:

- Lors d'ouverture permanente: S'il y a un départ et qu'on doit entraîner un mécanicien, aucun transfert n'est permis jusqu'au moment que son entraînement ne soit terminé.

EXEMPLE:

- Lors d'ouverture temporaire: Si un mécanicien est transféré sur la fonction temporaire, aucun autre mécanicien ne peut quitter son poste avant que ne soit terminé le transfert du mécanicien précédent.

11.06

Un employé qui change de département ou de fonction dans les conditions prévues à 11.04, 11.05-A, B, C, 11.07, 12.04 et 12.05 retourne à sa fonction ou à son département, le lundi suivant, si l'on a du travail à lui confier.

11.07

Aucun nouvel employé n'est embauché aussi longtemps qu'il y a des employés syndiqués mis à pied qui possèdent les exigences minimales et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.08-A

Les employés qui sont mis à pied en raison du manque de travail conservent leur ancienneté qui continue de s'accroître durant une période de dix-huit (18) mois. Durant cette période de chômage, les employés sont sujets au rappel au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils possèdent les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

11.08-B

Les employés qui sont mis à pied sont avisés le jeudi. Sinon, un montant représentant huit (8) heures à temps simple est accordé. Exception faite, si c'est dû à l'absence ou au retour d'un employé.

11.09-A

L'avis de rappel au travail est signifié par téléphone, ou, si non rejoint, par lettre recommandée ou au moyen d'un télégramme adressé à la dernière adresse communiquée à la Compagnie par l'employé. Un employé qui est rappelé au travail doit signifier son intention de retour au travail durant les trois (3) jours qui suivent l'envoi de l'avis et doit se présenter au moins dans les deux (2) jours suivants ou prendre tout autre arrangement que la Compagnie juge acceptable.

11.09-B

S'il y a changement d'adresse, ou de numéro de téléphone, l'employé remplit une formule à cet effet en double exemplaire, dont une copie est remise au Département des Ressources Humaines et l'autre copie au délégué en chef du Syndicat.

11.09-C

Lors du départ pour vacances, la Compagnie doit garantir l'équipe et le département dans lequel l'employé doit travailler à son retour. Sinon, l'employé doit appeler pendant la dernière semaine de ses vacances au Département des Ressources Humaines. Si la Compagnie ne peut lui dire sur quelle équipe, il commence sur l'équipe de jour. S'il y a une erreur sur l'horaire où il doit débiter, il est le lendemain transféré sur son horaire et la Compagnie paie le surtemps pour le changement.

11.10

L'ancienneté accumulée est perdue dans les conditions suivantes:

- A. Être congédié ou quitter volontairement son emploi.
- B. Prolonger tout congé autorisé sans avoir obtenu la permission de la Compagnie.
- C. S'absenter de son travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans fournir à la Compagnie une explication satisfaisante.
- D. Négliger de se présenter au travail, après une mise en chômage, dans les cinq (5) jours, une fois que la Compagnie lui a fait parvenir un avis de rappel, à moins que d'autres arrangements ne soient pris à la satisfaction de la Compagnie.
- E. Être mis à pied pour une durée de dix-huit (18) mois consécutifs.
- F. Tout employé qui n'a jamais accompli du travail étant assujé-

ti à l'accréditation du Syndicat et qui manifeste son intention de travailler sur un poste couvert par l'unité de négociation, est considéré comme un employé en période de probation.

11.11

L'ancienneté accumulée est maintenue dans les conditions suivantes:

- A. Être affecté ou promu à un poste hors de l'unité de négociation plus de six (6) mois consécutifs à moins qu'un article mentionne le contraire. Il garde ainsi son ancienneté accumulée dans les rangs de l'unité de négociation à laquelle on ajoute six (6) mois consécutifs passés sur une fonction autre que dans le Syndicat et le reste est réduit d'autant.
- B. Être affecté ou promu à un poste d'assistant-contremaître, contremaître, surintendant. L'employé ainsi promu perd son ancienneté pour une période de zéro (0) jour à trois (3) ans s'il retourne avant trois (3) ans sur un poste couvert par le certificat d'accréditation. S'il demeure plus de trois (3) ans et qu'il revient sur une fonction couverte par le certificat d'accréditation, il n'y a aucune perte d'ancienneté. Par contre, s'il est transféré à un poste hors de l'usine Notre-Dame autre que pour un cas d'urgence et/ou un stage et qu'il désire revenir sur un poste couvert par le certificat d'accréditation, il est considéré comme un nouvel employé.
- C. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'un employé qui, avant 1959, accomplissait du travail étant assujéti à l'accréditation du Syndicat, si une telle accréditation existait qui a été promu comme contremaître et/ou surintendant avant l'accréditation syndicale, a une ancienneté égale à la durée de ses années de service à la Compagnie.
- D. Lorsqu'un salarié revient à l'intérieur de l'unité de négociation, il y retourne en conformité avec les statuts du local, en ce qui a trait aux frais d'initiation.
- E. Lorsqu'un salarié est en période d'essai pour combler un poste de contremaître de façon permanente, les paragraphes "A" et "B" ne s'appliquent pas. La période d'essai est pour un maximum de soixante (60) jours ouvrables. Un salarié ne peut être en essai plus d'une fois.

11.12

Il est convenu entre le Syndicat et la Compagnie que les gens qui ont la même date d'ancienneté sont inscrits sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique. Aucun changement de nom ne mo-

diffie cette entente.

ARTICLE 12 AFFICHAGE DE TÂCHES

12.01

Nouvelles fonctions classifiées:

A. Lorsque la Compagnie crée un nouveau poste, elle doit l'afficher afin de l'attribuer conformément à la Convention Collective.

Un nouveau poste, c'est un poste que personne n'a occupé auparavant ou dont les opérations sont modifiées de telle sorte qu'une reclassification soit justifiée.

B. Lorsque la Compagnie décide de reclasser un travail accompli par un employé, l'employé affecté à cette fonction se voit reclassifié automatiquement sans qu'il n'y ait affichage.

12.02-A

Tous les postes vacants permanents ou temporaires et tous les nouveaux postes permanents ou temporaires au-dessus des catégories de main-d'oeuvre non classifiées sont affichés sur les tableaux de l'usine durant trois (3) jours ouvrables. Durant ces trois (3) jours, les employés qui terminent leur période de probation peuvent, s'ils le désirent, soumettre une demande par écrit pour obtenir le poste. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas dans les cas où il est prévu que ces postes vacants ou nouveaux postes ne durent pas plus de cinq (5) jours ouvrables. Le choix des employés pour ces postes relève alors des chefs de départements impliqués.

12.02-B

Un employé absent pour vacances lors d'affichage d'un poste, peut obtenir ce poste dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail à condition qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé détenant le poste, qu'il possède les exigences minimales de la fonction et ait la capacité physique pour accomplir le travail. Les employés déplacés par l'application de cet article retournent à leurs anciennes fonctions.

12.03-A

Les demandes visant les postes affichés sont rédigées en triplicata sur des formules fournies par la Compagnie et qu'on peut se procurer au Bureau du Personnel. La distribution de ces formules se fait de la façon suivante: une au délégué en chef, une à l'employé concerné et l'autre conservée par le Département des

Ressources Humaines.

12.03-B

Les formules de demande doivent être contresignées par un représentant patronal.

12.04

Tout employé retiré d'une fonction permanente classifiée pour plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs peut télescoper un employé ayant moins d'ancienneté dans le département où il est classifié, à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

12.05

Lorsqu'une fonction classifiée est supprimée, l'employé classifié sur cette fonction peut télescoper un autre employé ayant moins d'ancienneté dans l'usine à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail.

12.06

Suite à un affichage, le candidat ayant le plus d'ancienneté obtiendra la fonction à la condition qu'il rencontre les exigences minimales de la fonction et la capacité physique requise pour accomplir le travail. Le candidat choisi en sera ainsi avisé.

12.07

Lorsqu'un employé démissionne d'une fonction permanente, l'emploi est attribué à l'employé ayant obtenu la fonction suite à un affichage temporaire et qui a le plus d'ancienneté.

12.08

Il n'y a aucun affichage lorsqu'il existe un employé en mise à pied ou qui est transféré du poste en question et qui peut être rappelé ou transféré de nouveau à la fonction impliquée.

12.09

Un employé qui obtient un poste suite à un affichage ne peut poser sa candidature sur son ancien poste faisant objet d'un affichage avant quatre (4) mois.

12.10

Il n'y a qu'un affichage visant à remplir un poste vacant. S'il n'y a pas de candidat pour accomplir les tâches, la Compagnie l'offre aux aides-généralistes du département par ancienneté possédant la capacité physique et les exigences minimales, exception faite pour les corps de métiers et le Contrôle de la Qualité.

12.11

Attribution du titre de Chef de Groupe:

- A. Lorsque le titre est créé ou vacant sans qu'il n'y ait de poste vacant dans le groupe de fonctions où il est affecté.
- B. Lorsque le titre est vacant ou créé en même temps que le poste où il est affecté.

Dans le premier cas, la Compagnie affiche le titre exclusivement pour le groupe où il est affecté.

Dans le deuxième cas, la Compagnie affiche la fonction doublée du titre à travers toute l'Usine comme tout autre poste.

Cette entente reste sujette aux procédures d'affichage et notamment le paragraphe 12.06 de l'article 12.

12.12

Un employé affecté sur une fonction temporaire ou permanente est le plus vieux classifié qualifié qui n'a pas de travail sur sa fonction. S'il n'y a pas d'employé disponible, le plus vieux employé qualifié est affecté.

Par contre, un employé qui détient une fonction permanente "A" s'il postule et obtient une autre fonction permanente "B" perd automatiquement le droit de revenir sur la fonction "A".

Un employé ne peut détenir qu'une fonction permanente à la fois et détenir qu'une fonction temporaire à la fois.

Dès que la fonction temporaire devient disponible, l'employé a le droit de réintégrer cette fonction et conserve son droit de retour à sa fonction permanente. Cependant, s'il postule et obtient une autre fonction permanente, il perd son ancienne fonction permanente et sa temporaire (en autant qu'il y travaille) et, s'il y a lieu, la permanence de la fonction d'où il a été téléscopé.

12.13-A

Lorsqu'un poste est affiché du fait qu'un employé est malade ou en congé autorisé ou qu'il détient un poste de délégué en chef ou d'assistant-délégué en chef, l'affichage n'est considéré que temporaire et l'employé reprend son poste lorsqu'il revient au travail, en autant qu'il soit capable de remplir ses fonctions d'une façon satisfaisante.

12.13-B

Lors de réduction de personnel sur une fonction temporaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté est retiré le premier.

12.14

Pour une période de quarante (40) jours ouvrables, après l'affichage, un poste n'est pas considéré comme vacant, avant que soient épuisées les candidatures.

12.15

Tout employé classifié qui pose sa candidature à une autre fonction classifiée obtient sa nouvelle fonction après avoir entraîné son remplaçant.

Par contre, si cette formation nécessite plus de dix (10) jours ouvrables, l'employé est rémunéré au taux de sa nouvelle fonction à partir du onzième (11e) jour ouvrable.

12.16

Définition: Exigences minimales d'une fonction.

Ce sont les connaissances ou capacités minimales requises pour réussir l'entraînement et accomplir le travail.

La définition des termes précités s'applique à tous les articles où il sont mentionnés dans cette Convention Collective.

12.17

Lorsque la Compagnie affiche pour un poste dans le groupe des corps de métier, elle abolit les classes. Exception faite pour les fonctions de coordonnateur où l'applicant doit détenir un poste de mécanicien, classe "A".

ARTICLE 13 PERMUTATION

13.01

Un employé qui est affecté temporairement par la Compagnie à un poste commandant un salaire moins élevé, non pas en raison d'un manque de travail sur sa fonction régulière, mais dû au manque d'employés disponibles et qualifiés pour faire ce travail, est rémunéré au taux le plus élevé du poste qu'il occupe ordinairement.

13.02

Un employé qui est transféré temporairement par la Compagnie d'une occupation de taux de salaire moins élevé à une occupation de taux de salaire plus élevé est rémunéré au taux de salaire le plus élevé, en autant que ce transfert soit d'une durée minimum d'une (1) heure de travail.

13.03

Un employé qui est promu à une fonction au taux de salaire plus élevé, reçoit le salaire de cette fonction en autant qu'il y est affecté pour un minimum d'une (1) heure.

13.04-A

Un employé qui est rétrogradé d'une occupation permanente à une autre est payé après vingt (20) jours ouvrables, le taux de salaire de la fonction à laquelle il est rétrogradé. À partir du moment où il quitte la fonction.

13.04-B

Si l'employé doit retourner à sa fonction pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, il a droit au même traitement que dans 13.04-A, exception faite pour remplacer un employé absent.

13.04-C

Un employé est rétrogradé d'une fonction permanente lorsqu'il est retiré de la fonction et avisé par écrit par la Compagnie qu'il est déclassé, ou bien, s'il est retiré de la fonction durant plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, à moins d'une entente patronale-syndicale.

13.04-D

Un délai de neuf (9) jours ouvrables à compter de l'avis écrit,

ou du délai de vingt (20) jours précités, est accordé à l'employé avant un droit de télescopage pour indiquer la fonction où il veut télescoper.

13.05

Un employé qui désire passer d'un département à un autre est pourvu d'une formule à cet effet.

13.06

Les employés ne peuvent être permutés plus de trois (3) fois l'an selon la formule établie par cet article. Les formules de permutation une fois remplies sont conservées dans les dossiers durant six (6) mois. On considère en premier lieu de confier tout poste non régi par la procédure d'affichage qui peut devenir vacant à un employé qui a déjà soumis une demande en se basant sur l'ancienneté des employés, exception faite pour ceux travaillant au Département du Contrôle de la Qualité.

13.07

L'employé qui revient au travail en cours de semaine prend la place du plus jeune employé à l'emploi dans l'usine et réintègre sa fonction ou département au début de la semaine suivante. Ceci est considéré comme un transfert, exception faite pour les corps de métier et le Contrôle de la Qualité.

13.08

Un employé qui est temporairement affecté à un poste faisant ou non l'objet de la présente Convention, retourne à son ancien poste lorsque la permutation temporaire prend fin. Pour les fins de cette section seulement, le terme "temporaire" signifie une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

13.09

Lorsqu'un employé permanent sur une fonction est absent pour cause de maladie, de congé autorisé ou d'accident du travail, durant plus de six (6) mois, ce dernier réintègre sa fonction dès son retour conformément à l'article 12.06. Cette clause est donc prioritaire quant aux clauses 13.07 et 11.00. En conséquence, s'il est nécessaire de réduire le nombre d'employés permanents sur cette fonction par suite du retour de l'employé malade, le plus jeune parmi les autres employés permanents sur cette fonction est d'abord éliminée. Les employés temporaires étant dans tous les cas éliminés les premiers.

ARTICLE 14
SANTÉ ET SÉCURITÉ

14.01

La Compagnie continue de prendre des dispositions pour la sécurité et la santé de ses employés sur les lieux de travail. Des dispositifs de protection et autres pièces d'équipement jugés nécessaires par la Compagnie aux fins de protéger convenablement les employés contre les accidents sont fournis par la Compagnie. Les articles nécessaires aux premiers soins sont à la disposition des employés en tout temps dans l'Usine quand les employés sont au travail. Ces dispositions sont conformes à la loi sur la santé et la sécurité au travail.

14.02

Advenant qu'un employé est envoyé chez lui par la direction dû à une blessure industrielle, il est payé pour la balance de la relève sur laquelle il travaille lors du renvoi à la maison. Advenant qu'un employé, dû à un accident à l'Usine, soit obligé de quitter son travail pour aller à l'hôpital afin de prendre un rayon X ou de recevoir des traitements pour lesquels il ne reçoit pas de compensation en vertu de la loi des accidents du travail, alors la Compagnie compense, sur présentation d'un certificat de médecin, un tel employé pour la perte de temps impliquée.

14.03

Souliers de sécurité:

Un montant de trente dollars (\$30.00) maximum par employé est alloué annuellement.

14.04

Lunettes de sécurité:

- a. Les lunettes de sécurité sont disponibles selon le programme "Catelli".
- b. Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie paie un montant maximum de \$15.00 par année afin d'aider les employés à défrayer les coûts de réparation ou de remplacement de leurs lunettes de sécurité.

14.05

Prothèses:

Tout employé qui brise ses prothèses lors d'un accident survenu

au travail non couvert par la C.A.T. se voit remettre par la Compagnie, dans un cas ou dans l'autre, la somme de cinquante dollars (\$50.00) en vue de l'aider à défrayer l'achat ou la réparation de ces articles.

ARTICLE 15 NI GRÈVE NI LOCK-OUT

Aussi longtemps que cette Convention est en vigueur, la Compagnie ne cause ni ne dirige aucun lock-out contre ses employés et le Syndicat, ne cause ni ne dirige aucun ralentissement du travail, ni ne participe à aucune grève ou autre action collective créant un arrêt de travail ou nuisant à la production.

ARTICLE 16 TABLEAU D'AFFICHAGE

Les tableaux d'affichage de la Compagnie sont à la disposition du Syndicat aux fins d'afficher ses avis. De tels avis ne sont affichés qu'après avoir été soumis pour approbation au Directeur des Relations Industrielles ou à son délégué.

Pour les affichages de fonctions, les avis sont affichés sur les tableaux suivants: le tableau à l'entrée principale, celui à la cafétéria et celui à chacun des postes de poinçon.

ARTICLE 17 UNIFORMES

17.01

Les employés dont la Compagnie exige qu'ils portent l'uniforme sont pourvus de deux (2) uniformes chaque année, sans frais. Ces uniformes sont entretenus par la Compagnie. Advenant qu'un employé ait besoin de plus de deux (2) uniformes au cours d'une année, la Compagnie, si elle le juge à propos, les lui fournit et de plus, les employés peuvent changer d'uniformes aussi souvent que la Compagnie le juge nécessaire.

17.02

Les uniformes ne sont portés par les employés que durant les heures de travail, à l'exception des périodes de lunch. Le changement d'uniformes lors de l'arrivée au travail des employés et à leur départ ne dérange en rien l'horaire de travail établi.

17.03

L'employé lorsque mis à pied, doit remettre à la Compagnie tout ce qui appartient à la Compagnie.

ARTICLE 18
RENCONTRES SYNDICALES À L'USINE

18.01

Un représentant à plein temps du Syndicat (agent d'affaires, etc.) peut, sur demande faite au Directeur des Relations Industrielles, être autorisé durant les heures de travail à avoir un entretien avec le délégué, les membres du comité syndical ou les employés. Le moment et l'endroit d'une telle entrevue sont désignés par le Directeur des Relations Industrielles de façon qu'elle ne nuise aucunement à l'horaire de production établi.

18.02

Les rencontres patronales-syndicales sont cédulées de telle façon, afin qu'il n'y ait pas plus d'un (1) mois entre chacune. Les délégués qui assistent à ces rencontres sont rémunérés pour toutes les heures de travail perdues et toutes les heures qui sont utilisées en dehors des heures normales de travail sont payées au taux de surtemps.

ARTICLE 19
CONGÉS AUTORISÉS

19.01

Un congé autorisé peut être accordé par la Compagnie pour des raisons personnelles. Les requêtes en ce sens doivent être formulées par écrit, en indiquant la raison et la durée du congé demandé. Tout congé autorisé consenti par la Compagnie est noté par écrit, en spécifiant la date à laquelle l'employé doit retourner au travail. Durant un tel congé, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté. La Compagnie répond dans les deux (2) semaines ouvrables suivant la demande.

19.02

Le travail permanent pour le compte du Syndicat de la part d'un ou de plusieurs employés pour un minimum de deux (2) mois consécutifs pour activités syndicales est considéré comme une raison personnelle valable. Pendant la durée du congé accordé à cette fin, l'employé ou les employés continuent d'accumuler leur ancienneté et à leur retour à l'Usine, ils sont réintégrés dans leur département et sur leur fonction.

19.03

Une employée ayant plus d'un (1) an de service qui devient enceinte a droit à un congé de maternité sans solde et sans perte d'ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois con-

sécutifs et ce, à compter du 7e mois de la grossesse. La Compagnie paie les congés fériés et les vacances normales de l'employée. Une extension est accordée suite à la présentation de billets médicaux pour une période maximale de trois (3) mois. Une employée qui devient enceinte a droit à un congé de maternité tel que stipulé par l'ordonnance 17.

ARTICLE 20 MODALITÉS DIVERSES

20.01-A

Les jours fériés, les jours d'absence et les mises à pied ne sont pas des jours ouvrables.

20.01-B

Les jours d'absence et les mises à pied ne sont pas des jours ouvrables lorsqu'un employé détient un poste temporaire.

20.02

Masculin vs Féminin:

Dans cette Convention, tous les mots masculins désignent le masculin et le féminin.

20.03

Travail des contremaîtres:

Les contremaîtres et tous les employés exclus de la Convention Collective n'accomplissent aucun travail normalement accompli par les employés syndiqués, à l'exception de:

A. En cas d'urgence.

B. Lorsqu'il s'agit de montrer aux employés comment accomplir une tâche.

C. Lorsqu'il n'y a pas d'employé disponible pour accomplir ce travail, ceci jusqu'au moment où un employé est rappelé.

20.04

Nouvelle Classification:

Lorsqu'il devient nécessaire de reclasser les employés dans une nouvelle catégorie par suite de l'introduction d'une nouvelle machinerie ou de procédés nouveaux, la Compagnie soumet le cas au Comité d'évaluation des tâches qui est composé du délégué en chef

et de l'assistant-délégué du département concerné et des représentants à nombre égal de la Compagnie qui doivent évaluer le salaire approprié à la fonction, selon le système déjà en vigueur, tel ajustement est rétroactif à la date où la nouvelle fonction est instituée.

20.05

Dossiers:

Les dossiers des employés sont détruits après un an, exception faite des avis de suspension. Ceux-ci ne sont considérés que dans les cas où la cause de la suspension est la même. Les avis de suspension sont tout de même détruits après dix-huit (18) mois.

20.06

Décès:

- A. Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, soit père, mère, conjoint, enfants, frères, soeurs, belle-mère et beau-père, et dans le but d'en faire les arrangements et d'assister aux funérailles, un employé se voit accorder un congé payé de trois (3) jours normaux de travail. Ceci sur présentation de telle preuve que la Compagnie peut raisonnablement demander.
- B. Dans le cas de mortalité d'un grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur, une journée de congé payé est accordée dans le but exclusif d'assister aux funérailles, en autant que cette journée est une journée normale de travail.

20.07

Assurances:

- A. La Compagnie maintient et paie entièrement la prime d'assurance-vie. Le montant assurable est de \$25,000 par employé. Le retraité et le pré-retraité (aux conditions de la retraite anticipée) sont assurés pour la moitié du montant assurable (\$12,500).
- B. Les primes d'assurance-santé et d'assurance-salaire sous la **garantie Indemnité hebdomadaire** sont défrayées à 100% par la Compagnie. Cependant, la prime d'assurance-salaire sous la **garantie Invalidité à long terme** est défrayée à 50% par la Compagnie, l'autre 50% étant défrayé par l'employé.
- C. Le Syndicat accepte que la Compagnie reçoive 100% de la ristourne provenant de la qualification du plan à l'assurance-chômage.

D. Indemnité hebdomadaire:

1. Maintien du versement durant le revision.
2. Paiement accéléré, délai de huit (8) à dix (10) jours suite à l'envoi de la formule dûment complétée.
3. Période d'attente, vingt-quatre (24) heures régulières.
4. 70% de la rémunération hebdomadaire de base.

E. Invalidité à long terme:

50% de la rémunération mensuelle de base.

20.08

Naissance:

La Compagnie accorde une (1) journée de congé au choix avec solde à l'époux. Cette journée doit être prise à l'intérieur des cinq (5) jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

20.09

Stationnement:

Le terrain de stationnement est disponible gratuitement pour les employés, et ce uniquement pour la durée de cette Convention.

20.10

Paie:

La paie des employés est distribuée à chaque semaine et s'il y a erreur de la part de la Compagnie, elle rembourse l'employé ainsi pénalisé au plus tard le lundi suivant, en autant que cette erreur soit d'un minimum de vingt dollars (\$20.00).

20.11

Retraite:

Les employés prennent leur retraite normale en conformité avec les lois en vigueur.

20.12

Absences prolongées:

Les employés absents plus de douze (12) mois consécutifs (deux

(2) semaines complètes de travail rompent l'aspect consécutif), dans la période de calcul de vacances pour maladie, accident ou accident de travail ne reçoivent pas de congés fériés payés et sont payés en pourcentage pour les vacances. L'argent ne leur est remis qu'à leur retour au travail et que s'ils remplissent la formule prévue à cet effet au département des Ressources Humaines.

20.13

Congé sans solde:

Les employés absents pour des raisons autres que maladie obtiennent un congé sans solde aux conditions stipulées par la Compagnie.

20.14

Comité de Relocalisation

Un comité paritaire formé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux voit à la relocalisation des employés souffrant d'incapacité physique.

Les modalités suivantes s'appliquent:

- . Maintien du taux de la fonction permanente qu'il occupe au moment de la relocalisation.
- . Dans les cas d'incapacité, la preuve doit être jugée satisfaisante par le comité avant que ne soit considéré une relocalisation.
- . Des transferts privilégiés sont permis.
- . Les postes d'aide-général sont les postes où il peut y avoir relocalisation.
- . Les cas d'accident de travail sont exclus de cette procédure.

20.15

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention Collective sont nulles en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite Convention ne sont pas affectées par cette nullité.

20.16

Un employé a droit à la différence entre son salaire régulier et le salaire reçu comme juré au cours de jours d'absence en qualité

de juré.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL

21.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures à être réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à compter du lundi au vendredi, exception faite pour les employés qui travaillent sur relève continue de vingt-quatre (24) heures par jour, là où la semaine est du lundi au samedi matin, 7h30. Ceci est considéré comme une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaire.

Pour ce qui est des équipes en continu, l'horaire en vigueur est la garantie hebdomadaire.

Cependant, cette garantie ne s'applique pas:

- A. Si l'employé ne travaille pas quatre (4) heures dans la journée.
- B. Lors de cas fortuit.
- C. Pour les employés en probation.
- D. En cas de grève ou contre-grève (externe).
- E. Si c'est causé par l'absence d'un employé.

Le surtemps n'est pas considéré dans le décompte des heures garanties.

21.01-A

HORAIRE D'ÉTÉ

Pendant la période du deuxième (2e) lundi de juin au troisième (3e) vendredi d'août, l'équipe de jour travaille de 7h30 à 15h30 avec vingt (20) minutes payées pour le repas.

21.02

Les horaires indiqués dans cette Convention Collective sont les seuls horaires en vigueur et l'employeur ne peut les amender unilatéralement sauf lors d'entente patronale-syndicale.

21.03-A

Les employés sont avisés vingt-quatre (24) heures d'avance de

tout changement apporté aux horaires des équipes.

21.03-B

Chaque employé est avisé vingt-quatre (24) heures d'avance de tout changement apporté à son horaire personnel, sinon il est payé au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées, exception faite si c'est dû à l'absence d'un employé et que la Compagnie n'est pas avisée de l'absence vingt-quatre (24) heures auparavant.

La Compagnie doit être avisée vingt-quatre (24) heures à l'avance avant d'accorder un transfert.

21.04-A

Un décalage de seize (16) heures entre la fin d'une équipe régulière et le début d'une autre doit être accordé à tout employé transféré d'une équipe à une autre à la demande de la Compagnie.

Une prime de demi-temps est accordée pour tout travail au-deçà du décalage précité.

21.04-B

Une équipe additionnelle ne peut être instaurée pour moins d'une (1) semaine, sauf si les employés refusent de travailler cette semaine en surtemps.

21.04-C

Lorsqu'une troisième équipe devient nécessaire pour une période temporaire, on procède comme suit pour chacune des fonctions impliquées:

- . Première semaine, le moins ancien.
- . Deuxième semaine, le deuxième moins ancien, ainsi de suite jusqu'au plus ancien.
- . Cette clause est applicable sans égard aux arrêts périodiques de production.

21.05

Horaire

Pâtes Alimentaires
(Fabrication & Emballage)

Jour seulement	7h30 à 16h30
(exception faite du maître-sécheur)	7h00 à 16h00
Lunch	12h00 à 13h00
Repos	8h30 à 10h30
	13h30 à 15h30

Sur deux (2) relèves 7h30 à 15h30

Lunch
(20 minutes payées par la Compagnie)

1ère relève	11h30 à 13h30
2ième relève	17h00 à 19h00

Repos

1ère relève	8h30 à 10h30
	13h30 à 15h30
2ième relève	19h30 à 21h15
	21h30 à 23h00

Sur trois (3) relèves
Lundi à 7h30 à samedi 7h30

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Lunch
(20 minutes payées par la Compagnie)

1ère relève	11h30 à 13h30
2ième relève	17h00 à 19h00
3ième relève	12h30 à 14h30

Repos

1ère relève	8h30 à 10h00
	13h30 à 15h00
2ième relève	19h30 à 21h00
	21h30 à 23h00
3ième relève	3h00 à 4h30
	5h00 à 6h30

Modalités de la 4ième équipe (Branche 07)

- La journée régulière de travail est d'une durée de douze (12)

heures, c'est-à-dire douze (12) heures payables à temps simple.

- Le minimum d'heures payées est de quarante-sept (47) heures par semaine.
- Temps et demi est payé pour tout travail exécuté le samedi.
- Temps double est payé pour tout travail exécuté le dimanche.
- L'horaire est de douze (12) heures réparti comme suit:
7h30 à 19h30 à 7h30
(voir horaire ci-joint)
- Les congés statutaires chômés sont payés au taux régulier de l'employé soit douze (12) heures par jour.
- Si un employé travaille le dimanche et que ce dimanche coïncide avec un congé statutaire, le congé est le lundi.
- Tout travail accompli lors de la journée de repos d'un employé est payé à temps et demi (1-½).

La Compagnie rencontre le Syndicat pour l'informer de la mise en route de l'horaire de sept (7) jours continus de vingt-quatre (24) heures lorsque la Compagnie ne peut plus recruter le personnel qualifié pour opérer la Branche 07 en surtemps.

De plus, si la Compagnie prévoit qu'à cause de la quantité de surtemps nécessaire, la santé des employés peut être affectée, elle réfère le cas à la C.S.S.T.

		LUNDI				MARDI				MERCREDI				JEUDI				VENDREDI				SAMEDI				DIMANCHE			
		A				B				C				D				E				F				G			
1 ^{ère} SEMAINE		7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30			
2 ^{ème} SEMAINE		7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30			
3 ^{ème} SEMAINE		7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30			
4 ^{ème} SEMAINE		7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30				19h30 à 7h30				7h30 à 19h30			

**USINE DES PÂTES - NOTRE-DAME (Branche 07)
ÉQUIPES DE 12 HEURES CONSÉCUTIVES**

		DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1Ère SEMAINE 19h30 à 7h30 7h30 à 19h30	A	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	B	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	C	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	D	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
2e SEMAINE 19h30 à 7h30 7h30 à 19h30	A	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	B	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	C	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	D	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
3e SEMAINE 7h30 à 19h30 19h30 à 7h30	A	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
	B	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT
	C	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	D	JOUR	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
4e SEMAINE 7h30 à 19h30 19h30 à 7h30	A	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ
	B	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ
	C	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR
	D	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT

Conserves

Sur deux (2) relèves	7h30 à 15h30
	15h30 à 23h30

Lunch (20 minutes payées par la Compagnie)	
1ère relève	11h30 à 12h30
2ième relève	17h00 à 18h00

Repos	
1ère relève	8h30 à 9h30
	13h30 à 14h30
2ième relève	19h30 à 20h30
	21h30 à 22h30

Exceptions:

Autoclaves, étiqueteuses, encaisseuses, empileurs, bussé, sertisseuses.

Sur trois (3) relèves	
1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Pour ce qui est des gens travaillant à la sanitation, la rotation d'équipes ne s'applique pas.

Contrôle de la Qualité

(Conserves)

Sur deux (2) relèves

	1ère relève	2ième relève
Sertis	7h30 à 15h30	15h30 à 23h30
Stérilmatic	7h30 à 15h30	15h30 à 23h30
Cuisine	7h15 à 15h15	15h15 à 23h15
Incubation	7h15 à 15h15	15h15 à 23h15
(20 minutes payées par la Compagnie)		

(Pâtes)

Jour seulement 7h30 à 16h30
(Une (1) heure pour le lunch)

Sur deux (2) relèves 7h30 à 15h30
15h30 à 23h30
(20 minutes payées par la Compagnie)

Sur trois (3) relèves 7h30 à 15h30
15h30 à 23h30
23h30 à 7h30
(20 minutes payées par la Compagnie)

Technicien Inspection des Boîtes
Technicien d'Emballage
Technicien Entrepôt 7h30 à 16h00
Technicien Matières Premières
Technicien Bactériologie
Une demi-heure pour le lunch sans poinçon 12h15 à 12h45

Les employés du département du Contrôle de la Qualité suivent les heures déjà établies par le département où ils sont affectés.

Réception et Expédition

Jour seulement 7h30 à 16h30

Lunch 12h00 à 13h00
(exception chute conserves) 12h30 à 13h30

Repos 9h00 à 10h00
14h00 à 15h30

Sur deux (2) relèves
1ère relève 7h30 à 15h30
2ième relève 15h30 à 23h30

Lunch
(exception chute conserves) 11h30 à 13h30
1ère relève 11h50 à 13h10
2ième relève 18h00 à 19h00

Repos
1ère relève 8h45 à 9h00
14h30 à 14h45

2ième relève	20h00 à 20h15
	22h00 à 22h15

Sur trois (3) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Les employés rattachés à des groupes spécifiques suivent l'horaire des dits groupes.

Pendant les heures normales de travail, les fardiens les moins anciens sont affectés aux chutes.

Service

Jour seulement	7h30 à 16h30
Lunch	12h00 à 13h00
Repos	9h00 à 10h00
	14h00 à 15h00

Sur deux (2) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30

Sur trois (3) relèves

1ère relève	7h30 à 15h30
2ième relève	15h30 à 23h30
3ième relève	23h30 à 7h30

Les périodes de repos et de repas qui n'apparaissent pas sont discutées et établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Les employés rattachés à des groupes spécifiques suivent l'horaire des dits groupes.

21.06

Période de repas:

Les employés travaillant le jour ont droit à une (1) heure pour

le repas du midi, sans rémunération. Les employés qui travaillent sur les quarts à opération continue, ont droit à une période de vingt (20) minutes pour leur repas sans qu'aucune retenue ne soit affectée sur leur salaire.

21.07

Période de repos:

Une période de repos de quinze (15) minutes est allouée pour chaque quart. Il est entendu que ces quinze (15) minutes comptent à partir du départ de l'employé de son poste et au retour de cet employé à son poste.

21.08

Pour la durée de cette Convention, toutes les relèves régulières appartiennent à la journée de calendrier durant laquelle elles commencent.

ARTICLE 22 SURTEMPS

22.01

Dans les départements où est établie une période de repas qui n'est pas payée par la Compagnie, ladite Compagnie ne réduit pas les heures régulières quotidiennes de travail d'un employé qui est appelé à travailler durant cette période.

22.02

Tous les employés qui quittent l'Usine après leur journée de travail ou qui quittent avec la permission de la Compagnie et qui sont rappelés au travail après avoir ainsi quitté, se voient confier du travail pour un minimum de quatre (4) heures et sont rémunérés au taux de surtemps pour ce travail. Ceci ne s'applique pas aux employés qui continuent leur travail après les heures régulières établies. Il est convenu que les hommes de métier, lors d'appels d'urgence, reçoivent 21¢ du kilo. dans un rayon de 80 kilomètres, minimum \$2.00.

22.03

Tous les employés à qui on demande de continuer à travailler deux (2) heures ou plus après l'heure qu'ils terminent leur travail se voient allouer un repos de vingt (20) minutes payées immédiatement après les heures régulières, et quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures additionnelles. Dans les cas où il s'agit de travail de relève, les périodes de quinze (15) minutes sont prises en même temps que les autres employés. De plus, ils ont

droit à une prime de repas de \$5.00 lors de surtemps imprévu.

22.04

Le surtemps est accompli volontairement et il est réparti conformément au mémoire d'entente intitulé "distribution de surtemps".

22.05

Le temps passé au travail en sus des heures normales quotidiennes est rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier. Une compensation à raison de deux fois (2) le taux régulier de jour est payée pour tout travail exécuté le dimanche. La compensation pour le travail exécuté le samedi est une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier de jour, exception faite pour les employés affectés à la dernière relève se terminant le samedi matin à 7h30.

22.06

Tout employé qui se présente au travail, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, doit se voir confier du travail ou être payé pour quatre (4) heures, sur l'équipe où il est censé travailler. Cependant, une fois ses quatre (4) heures travaillées et/ou payées, on peut l'affecter sur une autre équipe et considérer les heures déjà complétées comme étant du surtemps accompli avant ses heures de travail.

22.07

Tous les employés qui sont avisés avant de quitter l'Usine de se présenter au travail le jour suivant avant l'heure régulière à laquelle ils commencent à travailler, sont payés une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier de jour pour toutes les heures travaillées avant l'heure régulière qu'ils commencent à travailler. Ces employés sont requis de compléter leur journée régulière de travail et de ne pas quitter l'Usine avant l'heure indiquée à l'article 21.05, exception faite pour cause de maladie, d'accident et/ou avec la permission du contremaître.

ARTICLE 23 CONGÉS PAYÉS

23.01

La Compagnie paie aux employés les congés suivants:

- A. Le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête des Travailleurs, la Fête de la Reine, la Saint-Jean Baptiste, la Fête de la Confédération, la Fête du Travail, le Jour de l'Action de Grâce, le jour avant le Jour

de Noël, le Jour de Noël, le lendemain du Jour de Noël et le jour avant le Jour de l'An.

- B. Il est convenu que tous les congés payés mentionnés à l'article sont interchangeables à la condition que la majorité des membres du Syndicat acceptent le changement et après entente mutuelle entre les deux (2) parties.

23.02

Pour avoir droit à ces congés, un employé doit:

- A. Avoir complété sa période de probation.
- B. Avoir travaillé le dernier quart requis de la journée précédent immédiatement un congé et le premier quart de la journée suivant immédiatement un congé. Cette exigence peut être mise de côté par la Compagnie seulement si un employé est absent de l'un ou l'autre des dits quarts pour cause de maladie et pour cause d'accident de travail dont preuve est faite, en raison du décès d'un parent proche ou s'il obtient de son surintendant la permission de s'absenter.

23.03

Si toutefois, il devient nécessaire de travailler au cours de n'importe lequel des congés précités, les employés sont rémunérés pour le nombre d'heures durant lesquelles ils ont alors travaillées à raison de deux fois (2) le taux du jour régulier, la prime de la relève si applicable, et la rémunération pour le jour de congé mentionné ci-haut.

23.04

Un jour de congé payé, tel que mentionné ci-dessus, qui tombe sur un autre jour que le jour normal de travail d'un employé, est reporté au premier jour de travail suivant ou précédant le congé et est sujet au paragraphe 23.03.

23.05

Tout congé prévu par les présentes est payé au taux normal multiplié par le nombre d'heures de la journée normale de travail de l'employé.

23.06

Tous les employés qui ont au moins soixante (60) jours de service continu sont éligibles à une rémunération pour les jours chômés et payés qui tombent durant la période de mise à pied, de maladie, d'accident de travail. Toutefois, cette rémunération pour

les jours chômés et payés ne leur est remise que lorsqu'ils sont de retour au travail après rappel et qu'à la condition qu'ils remplissent la formule prévue à cet effet au Département des Ressources Humaines.

ARTICLE 24 VACANCES PAYÉES

24.01

Des vacances payées selon l'échelle suivante:

- A. Deux (2) semaines après un (1) an de service continu.
- B. Trois (3) semaines après cinq (5) ans de service continu.
- C. Quatre (4) semaines après onze (11) ans de service continu.
- D. Cinq (5) semaines après vingt (20) ans de service continu.
- E. Six (6) semaines après vingt-sept (27) ans de service continu. Ces journées (cinq (5) jours de la sixième (6e) semaine) sont flottantes et si non-prises, sont accumulables dans l'année précédant la retraite.

24.02-A

Le service continu pour fins de calcul de vacances est compté à partir de la date d'ancienneté jusqu'au 31 décembre.

Ont droit à un (1) jour par mois de service jusqu'au 1er mai de l'année en cours, ceux dont la date d'ancienneté est postérieure au 31 décembre de l'année précédente.

24.02-B

Lorsqu'un salarié se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances, cette semaine peut être prise durant l'année civile.

24.03-A

Un employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement pendant la période de fermeture pour vacances à la condition que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'Usine, sinon il prend trois (3) semaines consécutives et les autres semaines doivent être prises à une autre période mais avant le 31 décembre de l'année courante basée sur l'ancienneté des employés. Exception faite: les employés travaillant à la Distribution, les corps de métier où l'on doit maintenir durant la période de fermeture pour vacances certains effectifs en présence.

24.03-B

L'employeur peut accorder plus de trois (3) semaines consécutives.

24.03-C

Concernant l'Expédition, la Compagnie et le Syndicat s'entendent pour la période de vacances à faire des affichages temporaires qui ne sont valables que pour cette période.

Les postes touchés sont les suivants:

- fardier (3)
 - préparateur (3)
 - vérificateur (1)
- et ce par équipe.

Il est à noter que s'il y a du personnel qualifié et disponible, la Compagnie peut augmenter le nombre d'employés visés.

24.03-D

Les semaines de vacances excédant les trois (3) premières ne peuvent être accordées à un salarié que lorsque tous les salariés qui ont droit à deux (2) ou trois (3) semaines ont cédé leurs vacances.

24.03-E

Durant la période des fêtes (Noël, Jour de l'An), la Compagnie accorde des vacances aux salariés de l'Expédition dans l'ordre suivant:

- . Fardier 5
- . Préparateur 2
- . Vérificateur 2

24.04

Les employés qui comptent moins d'une (1) année de service ont droit à des vacances à raison de 4% de leur salaire gagné.

24.05

La paie pour les employés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances et plus, est calculée comme suit: au taux le plus élevé, en autant qu'ils aient travaillé quatre (4) mois dans la période de calcul de vacances sur cette fonction. Sinon, ils sont

payés au taux de leur fonction régulière, multiplié par le nombre d'heures formant leur semaine régulière de travail et ce pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit.

24.06-A

La Compagnie peut, si elle le désire, fermer l'Usine durant trois (3) semaines à l'occasion des vacances entre le 24 juin et la troisième (3e) semaine d'août. Si les vacances empiètent sur un congé, il est transféré à une autre fin de semaine, suite à une entente mutuelle.

24.06-B

Advenant que la Compagnie ferme l'usine pour les vacances et que certains employés soient requis de travailler durant cette période de fermeture, ceux qui travaillent sont choisis parmi les employés qui n'ont pas droit à des vacances équivalentes à la période de fermeture. Ce choix est fait en conformité avec l'ancienneté des employés, exception faite pour les employés de l'Expédition.

24.06-C

La Compagnie affiche la période probable de fermeture pour vacances un (1) an auparavant.

ARTICLE 25
CLASSIFICATION DES TÂCHES
ET TAUX HORAIRE

25.01

Prime de soir et de nuit pour tout travail effectué à temps régulier:

	1983	1984
Primes: Soir	.30	.30
Nuit	.40	.40

Cette prime n'est pas augmentée en raison du temps supplémentaire.

25.02

Chef de groupe:

Un employé désigné comme "chef de groupe" reçoit 10¢ l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le groupe dont il a la charge.

25.03

CLASSIFICATION DES TÂCHES

Rôle du chef de groupe:

En plus de travailler, le chef de groupe doit voir à assigner du travail à d'autres employés et à diriger leur travail de façon à obtenir un rendement jugé satisfaisant par la Compagnie. Un chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou autrement discipliner les employés.

25.04

Taux horaire des nouveaux employés:

Tout nouvel employé est embauché à un taux de 10¢ l'heure plus bas que le taux apparaissant à la cédule des taux horaires dans cette convention, pour la tâche pour laquelle il est embauché.

25.05

Clause de vie chère, applicable pour l'année 1984.

A. Mois de référence; I.P.C., Montréal, Décembre 1983 I.P.C. année de référence: 1971 = 100.

B. Revisée au trois (3) mois: mars 84, juin 84, septembre 84, décembre 84.

C. Chaque pourcentage d'inflation supérieur à 6% équivaut à 4¢ l'heure jusqu'à un montant maximum de 20¢ l'heure dans l'année.

D. Incorporée dans les taux.

Mécanicien A	12.90	13.93
Soudeur A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Soudeur B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Responsable lubrification	11.28	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.23	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.12	10.78

EMPAQUETAGE (PRÉCIS)

Préposé aux réserves	10.38	11.21
Opérateur spécialisé	10.92	11.75
Nettoyeur spécialisé	10.31	11.14
Opérateur Barlett 101	10.40	11.03
Opérateur ligne à frappe 101	10.40	11.03
Fardier	10.35	10.98

CLASSIFICATION DES TÂCHES

25.06

	Janvier 1983	Janvier 1984
FABRICATION (PÂTES)		
Sécheur spécialisé	11.32	11.95
Opérateur Buhler	10.92	11.55
Sécheur	10.73	11.36
Préposé tests et pesées	10.71	11.34
Préposé relève et ménage	10.69	11.32
Préposé moules, moulange et salubrité	10.65	11.28
Pressier	10.56	11.19
Nettoyeur spécialisé des moules	10.51	11.14
Manoeuvre spécialisé	10.51	11.14
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Préposé au contrôle des pâtes	10.44	11.07
Débarreauteur Braibanti ligne 9	10.40	11.03
Préposé semolina	10.36	10.99
Tamiseur	10.32	10.95
Débarreauteur	10.30	10.93
Encaisseur Braibanti	10.23	10.86
Opérateur moulange	10.23	10.86
Préposé Sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Aide-général groupe II	9.52	10.15
ENTRETIEN FABRICATION		
Coordonnateur 14 - 15	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Soudeur A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Soudeur B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Préposé lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.15	10.78
EMPAQUETAGE (PÂTES)		
Préposé aux réserves	10.58	11.21
Opérateur spécialisé	10.52	11.15
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Opérateur Bartelt 101	10.40	11.03
Opérateur ligne à fromage 102	10.40	11.03
Fardier	10.35	10.98

Opérateur ligne 106	10.30	10.93
Opérateur ligne 108	10.30	10.93
Opérateur lignes 109 - 111	10.30	10.93
Pourvoyeur	10.30	10.93
Opérateur suppléant	10.24	10.87
Opérateur ligne 113	10.23	10.86
Empileur	10.23	10.86
Préposé sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Opérateur ligne 104	9.75	10.38
Opérateur ligne 105	9.75	10.38
Opérateur ligne 115	9.75	10.38
Opérateur de relève	9.68	10.31
Opérateur ligne 103	9.68	10.31
Opérateur ligne 110	9.61	10.24
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ENTRETIEN EMPAQUETAGE

Coordonnateur	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-générale groupe I	10.15	10.78

CONSERVES

Opérateur cuiseur continu	10.73	11.36
Opérateur suppléant	10.73	11.36
Cuisinier	10.73	11.36
Opérateur étiqueteur	10.60	11.23
Préposé aux recettes	10.56	11.19
Préposé aux épices	10.55	11.18
Opérateur premix	10.52	11.15
Nettoyeur spécialisé	10.51	11.14
Opérateur slurry	10.46	11.09
Préparateur	10.46	11.09
Préposé à la production	10.46	11.09
Empileur automatique	10.41	11.04
Opérateur trieuse à pois	10.41	11.04
Opérateur soupe déshydratée	10.36	10.99
Fardier	10.35	10.98
Alimentateur de boîtes métalliques	10.32	10.95
Homme de service	10.30	10.93
Pourvoyeur conserves	10.30	10.93
Préposé sanitation	10.23	10.86
Opérateur fourchette	10.23	10.86
Manutentionnaire de panier	10.23	10.86
Empileur	10.23	10.86

Aide-général groupe I	10.15	10.78
Opérateur Encaisseur	9.82	10.45
Opérateur de relève	9.75	10.38
Opérateur sertisseur	9.64	10.27
Opérateur gerbage	9.64	10.27
Opérateur bussé	9.61	10.24
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ENTRETIEN CONSERVES

Coordonnateur de ligne	12.90	13.53
Mécanicien A	12.24	12.87
Mécanicien B	11.74	12.37
Mécanicien C	11.42	12.05
Préposé à la lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-général groupe I	10.15	10.78

RÉCEPTION-EXPÉDITION

Vérificateur	10.40	11.03
Préparateur de commandes	10.38	11.01
Fardier	10.35	10.98
Fardier réception salaison	10.35	10.98
Chauffeur de camion	10.34	10.97
Receveur pourvoyeur	10.34	10.97
Préposé au chargement de chars et de conteneurs	10.21	10.84
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Préposé au magasin	9.68	10.31
Aide-général groupe II	9.52	10.15

SERVICE GÉNÉRAL

Maître Électricien	13.66	14.29
Maître Plombier	13.66	14.29
Frigoriste	13.66	14.29
Plombier	12.40	13.03
Électricien A	12.40	13.03
Soudeur spécialisé	12.40	13.03
Mécanicien de machines fixes A	12.39	13.02
Mécanicien de machines fixes B	12.32	12.95
Entretien Chariot Élévateur	12.24	12.87
Menuisier	12.24	12.87
Mécanicien A	12.24	12.87
Soudeur A	12.24	12.87
Maçon	12.24	12.87
Électricien B	11.74	12.37
Mécanicien B	11.74	12.37
Soudeur B	11.74	12.37

Mécanicien C	11.42	12.05
Magasinier	11.39	12.02
Préposé à la lubrification	11.26	11.89
Apprenti-Mécanicien	11.25	11.88
Aide-Mécanicien	10.87	11.50
Aide-Maçon	10.56	11.19
Aide-général groupe I	10.15	10.78

SANITATION SERVICE

Préposé à la fumigation	10.60	11.23
Nettoyeur spécialisé des machines	10.51	11.14
Préposé terrain et bâtisse	10.34	10.97
Préposé à la sanitation	10.23	10.86
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Couturier	9.75	10.38
Aide-général groupe II	9.52	10.15

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

Assistant bactériologiste	10.90	11.53
Technicien d'entrepôt	10.90	11.53
Technicien de matières premières	10.90	11.53
Boucher	10.90	11.53
Technicien d'emballage	10.90	11.53
Technicien Inspection des boîtes	10.90	11.53
Technicien de laboratoire	10.71	11.34
Aide-général groupe I	10.15	10.78
Aide-général groupe II	9.52	10.15

ARTICLE 26 TECHNICIENS DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

26.01

Les triages effectués à la Conserverie suite à une défectuosité de "cannes" ainsi que les inventaires ne sont pas considérés comme un travail appartenant à l'unité de négociation. Toutefois, tout ce qui peut s'appeler triage une fois que les différentes ententes convenues entre les parties intéressées (fournisseurs, clients, départements, etc.) est considéré comme du travail faisant partie de l'unité de négociation. Cependant, le département du Contrôle de la Qualité se garde le loisir de conserver sous sa propre juridiction les cas de triage spéciaux qui sont normalement accomplis par les techniciens de laboratoire.

26.02

Nonobstant l'article 4 du Principe de Base de Surtemps, le surtemps de fin de semaine est offert au groupe de techniciens, indépendamment de l'horaire et de l'équipe (surtemps prévu).

Tous les techniciens qui sont demandés de continuer à travailler deux (2) heures ou plus après l'heure à laquelle ils terminent, se voient allouer un trente (30) minutes additionnelles à la fin de leur journée au taux applicable au lieu de vingt (20) minutes payées pour le souper, lorsqu'ils ne peuvent quitter leur poste.

Ceci n'affecte en rien les repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures additionnelles. Dans les cas où il s'agit de relève (shift), les périodes de quinze (15) minutes sont prises en même temps que les autres employés.

26.03

Lors de mise à pied au département du Contrôle de la Qualité, l'article 11 s'applique.

Les employés du Contrôle de la Qualité ont droit d'appliquer que sur des affichages permanents (usine) et temporaires (Contrôle de la Qualité).

Lors de réduction du personnel dans l'usine, les gens qui désirent un transfert au Contrôle de la Qualité doivent posséder les qualifications nécessaires.

Jamais moins de 50% du personnel régulier peut être retiré du département lors de la réduction du personnel.

ARTICLE 27
CENTRALE THERMIQUE

Selon les lois provinciales du Québec, l'Usine est considérée de deuxième (2e) classe.

27.01

Conditions du travail

- A. Avoir un mécanicien de machines fixes de deuxième (2e) classe en charge comme Chef Mécanicien.
- B. Les mécaniciens de machines fixes sur équipes doivent être détenteurs de certificats tels qu'exigés par la loi.
- C. Les mécaniciens de machines fixes doivent posséder des certificats de deuxième (2e) ou troisième (3e) classe.

27.02

- A. La journée régulière de travail est d'une durée de douze (12) heures, c'est-à-dire douze (12) heures payables à temps simple.
- B. La semaine régulière de travail est d'une durée de quarante-deux (42) heures en moyenne (i.e. quarante-huit (48) heures et trente-six (36) heures).
- C. Si un changement survient à l'horaire en vigueur, il doit être soumis au consentement mutuel des employés et de la direction. De plus, un mois d'avis doit être respecté avant de le modifier. Tous ces changements qui peuvent survenir se font sans modifier le taux horaire inscrit à la présente Convention.
- D. Étant donné la réglementation en vigueur qui interdit à un mécanicien de machines fixes de laisser son poste, sauf dans des circonstances bien déterminées, il est exigé des employés qu'ils poinçonnent une carte de temps. Cependant, l'opérateur en devoir peut être relevé de son poste et peut quitter la salle des bouilloires lorsque son remplaçant est arrivé.

27.03

- A. Temps double est payé pour tout travail exécuté au-delà de seize (16) heures par jour.
- B. Temps double est payé pour tout travail exécuté le jour de repos de l'employé.
- C. Temps et demi (1-1/2) est payé pour tout travail exécuté le

samedi et temps double pour tout travail exécuté le dimanche.

D. Les congés statutaires chômés sont payés au taux régulier de l'employé soit douze (12) heures par jour.

E. Si un employé travaille le dimanche et que ce dimanche coïncide avec un congé statutaire, le congé statutaire est consigné pour cet employé comme étant célébré le lendemain, soit le lundi. Si le même employé doit travailler ce jour-là, soit le lundi et que ce jour coïncide avec un deuxième (2e) congé statutaire, le premier (1er) congé statutaire est considéré pour cet employé comme étant le mardi.

27.04

A. Le minimum de vacances payées doit être conforme à la loi. Les quatre (4) premières semaines de vacances payées sur une base hebdomadaire de cinquante et une (51) heures. Les autres semaines de vacances sont l'horaire normal en vigueur.

B. La période de calcul de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Entre le 15 décembre et le 15 janvier, aucune vacance n'est accordée si ce n'est pour des raisons spéciales et à la suite d'une entente entre les parties.

27.05

Il est à noter que la garantie de quarante (40) heures ne s'applique pas dans le cas des mécaniciens de machines fixes.

SURTEMPS

Le surtemps est accompli volontairement.

Il est réparti avec autant d'équité que le permettent les circonstances.

Parmi les employés qui accomplissent régulièrement le travail.

MODALITÉS ET RÉPARTITIONS

- 1.0 Le surtemps est accompli par celui qui accomplit régulièrement le travail.
- 2.0 Si plusieurs personnes accomplissent régulièrement le travail en question, le surtemps est offert de la façon suivante:
 - A. nombre d'heures;
 - B. l'ancienneté est considérée en cas d'égalité.
- 3.0 Dans un département où il y a deux (2) ou trois (3) équipes, le surtemps en semaine est attribué à l'équipe, terminant son quart.
- 4.0 Le surtemps prévu le samedi, le dimanche et en semaine est attribué à l'équipe selon les quarts où le surtemps est à faire.
- 5.0 Dans le cas de surtemps imprévu (ex: bris de machine), les employés de l'équipe précédente sont éligibles.
- 6.0 La semaine de travail débute à 23h30 le samedi pour se terminer à 23h30 le samedi suivant.

Un employé qui est transféré de département n'est considéré comme faisant partie de ce département, que lorsqu'il a accompli une heure de travail à l'intérieur de ce département.

De plus, il ne peut réclamer de surtemps pour les heures qu'il a pu accomplir avant d'être intégré dans ce département.

- 7.0 Fonctions classifiées vs aide-général;
- 7.1 Pour les tâches apparaissant à l'article 25, paragraphe 25.07, le surtemps est offert à celui:
 - A. qui est classifié dans ladite tâche pour laquelle le

- surtemps est requis; et
- B. qui accumule le moins de surtemps (nombre d'heures); et
 - C. qui est capable de bien accomplir immédiatement le travail offert; et
 - D. qui a le plus d'ancienneté, en cas d'égalité.
- 7.2 Pour les fonctions non classifiées, le surtemps est offert à celui:
- A. qui n'est pas classifié; et
 - B. qui accumule le moins de surtemps (en nombre d'heures); et
 - C. qui est capable de bien accomplir, immédiatement le travail offert; et
 - D. qui a le plus d'ancienneté, en cas d'égalité.
- 8.0 Il y a compilation de tout le surtemps, par période d'un an, ramené à zéro (0) le 1er janvier de chaque année.
- 8.1 Lors de demande de surtemps, la Compagnie peut demander deux (2) jours ouvrables d'avance à la fois. Les fins de semaine, la pratique établie prévaut.
- 9.0 Les heures refusées sont ajoutées aux heures déjà accomplies par celui qui refuse.
- 10.0 En période de négociation, de rencontre patronale-syndicale, les membres du comité de négociation ne sont pas considérés comme absents et se voient attribuer le surtemps dès que possible à leur retour.
- 11.0 Quand un employé est demandé pour faire du surtemps dans une autre fonction que la sienne et qu'il refuse, il ne lui est pas compté les heures refusées.
- 12.0 Si, par erreur, un employé ayant droit au surtemps n'est pas sollicité, la Compagnie lui permet de reprendre son tour à la place de celui qui l'a précédé, dès qu'il y a du surtemps à accomplir, et au même taux qu'il aurait dû recevoir.
- 13.0 Les absents (pour n'importe quelle raison) sont considérés comme ayant refusé, excepté dans les cas mentionnés au paragraphe 10.

14.0 A. L'employé transféré à un autre département ou à une autre fonction se voit attribuer un nombre d'heures basé sur la moyenne de surtemps accompli parmi les employés auxquels il s'est joint, i.e. "aide-généraux" et/ou "tâche classifiée". Ceci ne s'applique pas pour un employé affecté temporairement.

B. Lorsqu'un employé est transféré à une fonction où il est le seul classifié dans tout le département, on lui affecte le nombre d'heures du détenteur précédent.

15.0 L'employé, lorsqu'il est sollicité, doit donner sa réponse immédiatement, sinon c'est considéré comme un refus.

16.0 Entente-Employés syndiqués / Employés non syndiqués.

Dans chaque département, le surtemps est offert en premier lieu à l'employé qui accomplit régulièrement le travail. S'il reste des postes vacants après avoir demandé les employés syndiqués du département, on s'adresse aux employés en probation du même département, à la condition qu'ils soient au moins deux (2) heures dans le département.

Si malgré tout, on reste avec des postes non comblés, alors on s'adresse aux employés syndiqués des autres départements. (liste globale)

17.0 Surtemps prévu le samedi et le dimanche / Fonctions classifiées.

Le surtemps est d'abord offert aux employés classifiés sur la fonction et dans l'équipe où le surtemps est requis.

S'il y a refus ou s'il en manque, les employés classifiés sur la fonction impliquée dans les autres équipes sont alors sollicités.

S'il y a encore refus, les autres employés classifiés de la première (1ère) équipe concernée sont à ce moment sollicités.

18.0 **Note**
Surtemps Atelier

Groupe de surtemps pour les mécaniciens:

1. Conserves
2. Fabrication
3. Emballage
4. Service

Chaque groupe est indépendant quant à la répartition du

surtemps.

- 19.0 En vue de coordonner et d'uniformiser la politique du surtemps, une liste globale d'effectifs est mise à la disposition de tous les départements.

Ces derniers, lorsqu'ils recrutent des gens hors de leur département pour effectuer du surtemps, doivent s'adresser à la personne en charge de cette liste.

- 20.0 Règlement

L'employé qui refuse de rentrer en surtemps sur sa fonction et son quart, n'est éligible à aucun surtemps cette même journée. Les gens absents le vendredi et qui acceptent du surtemps lors de fin de semaine n'y sont pas éligibles. S'ils se présentent, on les retourne chez eux.

- 21.0 Suite à une entente avec le Syndicat, il est entendu que la Compagnie fait reprendre les heures de surtemps à un employé à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois, sinon la Compagnie paie le surtemps réclamé.

- 22.0 Si la Compagnie commet une erreur dans la distribution du surtemps et que l'erreur est mentionnée au contremaître impliqué avant que le surtemps soit effectué et s'il y a grief à cet effet, la Compagnie paie les heures réclamées. Lors du surtemps prévu en fin de semaine, l'employé a jusqu'à 19h30, le vendredi, pour aviser le contremaître de l'erreur lors de la demande de surtemps. Ceci ne s'applique pas au principe de surtemps intitulé "Liste Globale".

- 23.0 Le surtemps prévu le samedi, le dimanche, jours de congés payés est attribué à l'équipe selon les quarts où le surtemps est à faire.

- 24.0 Pâtes - Entretien

- A. S'il y a du surtemps prévu offert aux mécaniciens du département des Pâtes, il est entendu que tout le surtemps est offert en premier lieu aux mécaniciens étant en rotation et s'il reste encore des heures disponibles, elles sont offertes alors aux mécaniciens de jour.

Il est évident que l'employé qui refuse de rentrer en surtemps sur sa fonction et sur son quart, n'est éligible à aucun surtemps cette même journée.

B. Surtemps - Empaquetage

Le premier (1er) poste par équipe d'empaquetage ou d'encaissage appartient à la Fabrication.

Tous les autres postes d'empaquetage ou d'encaissage, à l'exception des séchoirs no.9, no.14 et no.15, appartiennent à l'Empaquetage.

Cette entente annule la précédente datée du 29 avril 1977 et peut être résiliée en tout temps par l'une ou l'autre des parties impliquées sur avis d'une semaine.

- 25.0 Un employé qui accepte d'effectuer du surtemps a une garantie de la moitié des heures demandées dès qu'il débute le surtemps pour un maximum de huit (8) heures. Par contre, lorsqu'un employé est demandé pour huit (8) heures, il a une garantie de huit (8) heures de travail.

26.0 Surtemps - Contrôle de la Qualité

La demande pour le surtemps de fin de semaine est effectuée le jeudi ou le vendredi. Dans le cas de surtemps non complé, le jeudi, les demandes se poursuivent le vendredi à partir de l'employé à qui la Compagnie n'a pas encore adressé de demande: dans ce cas, le vendredi est considéré comme une extension du jeudi.

L'ordre de demande se fait, selon la liste de surtemps cumulé, tel qu'établi le jeudi 7h30 et est valide pour les deux (2) jours.

Une formule de disponibilité pour surtemps est affichée au Laboratoire-Cuisine le mercredi; les techniciens affectés de soir et de nuit désirant faire du surtemps la fin de semaine subséquente y inscrivent leurs noms. Ces techniciens sont contactés par téléphone entre 9h00 et 11h30 selon le principe énoncé aux paragraphes 1 et 2. Les techniciens dont les noms n'apparaissent pas sur la formule de disponibilité sont considérés comme ayant refusé.

Il est entendu que dans l'impossibilité de rejoindre l'employé, c'est considéré comme un refus. Ce principe s'applique également aux congés fériés précédant et suivant immédiatement une fin de semaine.

- 27.0 Le Syndicat ou la Compagnie peut suggérer des modifications, lesquelles sont mises en application après entente mutuelle.

ANNEXE
ET NON PARTIE INTÉGRANTE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

La liste des règlements ci-dessous est compilée afin que les employés connaissent lesdits règlements et sachent les attentes de la Compagnie en ce qui a trait à leur conduite. Cette liste de règlements ne doit pas être considérée comme étant complète et peut être modifiée en tout temps, suivant les circonstances qui l'exigent. Le fait de désobéir à l'un ou l'autre de ces règlements peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au et incluant le congédiement.

C'est une infraction aux règlements de la Compagnie:

- A. de fumer dans les endroits restreints;
- B. de désobéir aux instructions des surveillants ou des contre-maîtres dûment reconnus;
- C. de produire continuellement un travail défectueux ou mal fait, que cela soit délibérément ou intentionnellement;
- D. de se rapporter au travail en possession ou sous l'influence de liqueur ou boisson enivrante;
- E. de falsifier des fiches (records) se rapportant au travail et à l'emploi;
- F. de poinçonner la carte de temps d'un autre employé ou de demander à un autre employé de poinçonner sa carte;
- G. de s'approprier la propriété de la Compagnie ou la propriété d'autres employés;
- H. d'être habituellement absent ou en retard au travail;
- I. de quitter les établissements de la Compagnie durant les heures de travail, sans avoir reçu la permission;
- J. de ne pas observer les règles de sécurité;
- K. de parier dans les locaux de la Compagnie;
- L. de faire des déclarations fausses et malicieuses à l'endroit de la Compagnie ou des produits;
- M. de se battre sur la propriété de la Compagnie;

- N. d'endommager la propriété de la Compagnie ou la propriété d'autres employés;
- O. d'employer un langage profane à l'endroit des surveillants, contremaîtres ou autres employés;
- P. d'avoir une conduite immorale et indécente;
- Q. de s'adonner à des jeux rudes et tapageurs, tels que lancer des objets, courir, crier, etc...;
- R. de négliger d'aviser la Compagnie de toute absence, dès le premier (1er) quart d'une telle absence;
- S. de restreindre délibérément le rendement;
- T. de ne pas coopérer avec les surveillants, les contremaîtres ou les compagnons de travail dans l'exécution d'un travail;
- U. d'apporter les contenants de verre de toute sorte dans les zones de la production, excepté les contenants requis pour la production et autorisés par la Compagnie;
- V. de fomenter, d'encourager ou de participer à des arrêts de travail illégaux;
- W. de solliciter ou de collecter de l'argent sur la propriété de la Compagnie durant les heures de travail, sans la permission de la compagnie.